

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

JOÃO PAULO DURECK

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO:
OS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS**

CURITIBA

2016

JOÃO PAULO DURECK

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO:
OS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, no Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná.

Orientador: Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli

CURITIBA

2016

TERMO DE APROVAÇÃO

JOÃO PAULO DURECK

A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO BRASILEIRO:

OS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS

Monografia apresentada como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Direito, no Curso de Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Prof. Dr. Sandro Lunard Nicoladeli
Orientador, UFPR

Prof. Dr. Sidnei Machado
UFPR

Prof. Dr. Paulo Opuszk
UFPR

Curitiba, 25 de novembro de 2016.

AGRADECIMENTOS

A Deus, meu refúgio e guia, e à toda minha família, sobretudo a Alvino, meu pai, que nunca desistiu de acreditar em mim.

Aos meus amigos-irmãos Rafael e Jonathan, personagens fundamentais em minha trajetória acadêmica no Direito.

Ao meu orientador, Professor Sandro, e ao Giovani, que continuem sendo exemplos de cientistas e cidadãos.

Por fim, à minha doce esposa Bruna, pelo apoio, compreensão e amor despendidos a mim sempre gratuitamente.

RESUMO

A terceirização é uma técnica de administração de empresas e instituições, que consiste fundamentalmente em delegar parte dos serviços envolvidos na cadeia produtiva ou administrativa a outras empresas. No Brasil, a prática da terceirização começou a ser empregada pelas montadoras de veículos na década de 1950, mas foi a partir da Lei 5.645/70 que a terceirização teve seu emprego ampliado, pois essa permitia a contratação de empresa interposta para prestar serviços de limpeza e conservação, transporte, operação de elevadores e outras assemelhadas. Apesar de ter sido idealizada como um instrumento de especialização do trabalho, permitindo que as tomadoras dediquem-se essencialmente à sua atividade principal, a terceirização no Brasil acaba por ter um objetivo evidente: o de reduzir custos trabalhistas e previdenciários, uma vez que os terceirizados ganham menos e trabalham mais que os diretamente contratados. Como até o momento não há lei que regule especificamente a terceirização, alguns entes acabam por regulamentar a prática por meio de atos administrativos, como é o caso do Banco Central que, por meio de circulares e resoluções, acabou por criar a figura do Correspondente Bancário, prática evidente de terceirização no ramo bancário e financeiro. Os correspondentes foram criados para levar inclusão financeira aos que não tem acesso, seja por condição social ou geográfica. Todavia, ampliaram muito seu leque de atuação e, em muitos casos, desempenham tarefas eminentemente bancárias, contrariando a Súmula 331 do TST, solitário instrumento regulador da terceirização. A atuação dos correspondentes gera uma série de consequências, como o achatamento salarial, demissões de bancários, criação de categorias sem ou com muito pouca representatividade sindical e onera o judiciário, com uma enxurrada de ações de equiparação dos correspondentes com a categoria bancária. Todos esses aspectos são oriundos da edição de atos administrativos que, na realidade, se traduzem em verdadeiras normas de direito material do trabalho, editados por um órgão do Poder Executivo que extrapolou sua competência e invadiu a seara trabalhista, cuja competência é exclusivamente detida pelo Legislativo Federal.

ABSTRACT

Outsourcing is a management technique in companies and institutions, which essentially consists in to delegate services involved in the production or administrative chain to other companies. In Brazil, the practice of outsourcing began to be employed by automobile manufacturers in the 1950s, but it was from Law 5,645/70 that outsourcing had its employment expanded. Since it, the Brazilian law allowed to hire a company interposed to provide cleaning services and conservation, transportation, operation of elevators and other jobs like those. Outsourced in Brazil has been conceived as an instrument of labor specialization, allowing the borrowers to focus on their main activity. Although Brazilian outsourcing ends up having an obvious objective: to reduce labor and social security costs, since outsourced workers earn less money and work harder than those directly hired. As there is no outsourcing law specifically regulating, some entities end up regulating the practice through administrative acts, as is the case of the Central Bank that, through circulars and resolutions, eventually created the figure of the Correspondent Banking which is evident in banks and financial sector. Correspondents were created to bring financial inclusion to those who do not have access, either by social or geographical condition. However, they have greatly expanded their scope and, in many cases, carry out mainly banking tasks. This practice is contrary to TST's Summary 331, a solitary instrument that regulates outsourcing. Correspondents' actions generate a series of consequences, such as salary flat rates, bank layoffs, the creation of categories with or without union representation, and the legal burden, with a flood of correspondence with the banking category. All these aspects arise from the publication of administrative acts that, in reality, translate into real norms of material labor law, edited by a body of the Executive Branch that extrapolated its competence and invaded the labor court, whose competence is exclusively owned by the Federal Legislation.

LISTA DE TABELAS

TABELA 1 – Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, no ano de 2013	23
TABELA 2 – Condições de trabalho e terceirização, 2013.....	41
TABELA 3 – Tipos de canais de relacionamento com instituições financeiras	56
TABELA 4 – Evolução do volume de crédito	64

LISTA DE SIGLAS

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho

ANPT - Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho

BACEN – Banco Central do Brasil

CCJC – Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNI – Confederação Nacional da Indústria

CIESP - Centro das Indústrias do Estado de São Paulo

CUT – Central Única dos Trabalhadores

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos

FEBRABAN – Federação Brasileira de Bancos

FENABAN – Federação Nacional dos Bancos

FIESP – Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

MPT – Ministério Público do Trabalho

PL – Projeto de Lei

PLC – Projeto de Lei da Câmara

SFN – Sistema Financeiro Nacional

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

TST – Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	13
2.1 ORIGEM E CONCEITO.....	13
2.2 RELAÇÃO ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	21
2.3 SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	26
3 PROPOSIÇÃO LEGISLATIVA	34
3.1 PROJETO DE LEI 4.330/2004 (PLC 30/2015) E SUAS PARTICULARIDADES	34
3.2 HISTÓRICA MANIFESTAÇÃO DO TST SOBRE O PL 4.330/2004	43
4 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO	49
4.1 CORRESPONDENTES BANCÁRIOS E A NORMATIVA DO BANCO CENTRAL.....	49
4.2 ATUAÇÃO DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS E A AMEAÇA QUE REPRESENTAM À CATEGORIA BANCÁRIA	54
5 BANCO CENTRAL E TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA	66
5.1 BACEN ENQUANTO REGULAMENTADOR DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS	66

5.2 CORRESPONDENTES BANCÁRIOS: TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA OU FRAUDE TRABALHISTA?	70
6. CONCLUSÃO	74
REFERÊNCIAS.....	77

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar o processo de terceirização no Brasil. De início, serão apresentados alguns conceitos de terceirização que, em verdade, não diferem muito nas exposições das produções intelectuais dos doutrinadores e legisladores, uma vez que não há ainda um conceito positivado na legislação. A terceirização será contextualizada historicamente, o que fará com que se estabeleça uma correlação entre os diferentes momentos sociais, econômicos e políticos pelos quais o Brasil passou (e passa), e a terceirização propriamente dita. Será, também, discutida a relação entre a terceirização, maneira de flexibilização do trabalho, e a precarização deste mesmo trabalho. Ao fim do primeiro item, apresentaremos a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que figura atualmente como solitário dispositivo de regulação da terceirização nas relações de trabalho.

Em seguida, será apresentado o Projeto de Lei 4330/2004, de autoria do deputado Sandro Mabel e que, atualmente, tramita no Senado Federal com a denominação PLC 30/2015. Serão contextualizados trabalhadores e classe empresarial no teor do dito projeto, bem como será tratada a histórica manifestação do TST acerca do tema. Também serão trazidas à baila algumas propostas que funcionariam como alternativas ao Projeto de Lei, no anseio de não regulamentá-lo em seu inteiro teor, em sua integralidade.

Por fim, a terceirização será tratada em sua inserção no sistema bancário brasileiro. Serão discutidas as resoluções do Banco Central que criaram uma série de personagens, como financeiras e correspondentes bancários, e trabalhadores, que integram o sistema bancário mas que, na prática, não fazem parte da categoria bancária. A legitimidade e capacidade do Bacen intervir nessa regulamentação, visto que não é um ente legislativo, também será trazida à tona e contestada. No fim do trabalho, serão expostas

as maneiras de atuação dos correspondentes bancários e a ameaça que representam à categoria bancária, bem como se, de fato, o correspondente bancário faz parte de uma espécie de terceirização lícita ou, em verdade, trata-se de fraude trabalhista, visando mascarar a real condição do trabalhador.

2 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

2.1 ORIGEM E CONCEITO

Desde seu surgimento, o capitalismo mostrou sua capacidade de promover sucessivas e contínuas alterações em seu interior, para manter sua lógica e legitimar a obtenção de lucro, mediante exploração e, por que não, controle da mão de obra dos trabalhadores. A busca incessante do menor recurso empregado e do maior resultado econômico possível, faz com que o trabalhador seja em muitos casos, literalmente, reduzido à condição de mercadoria, a ser comercializada da maneira que melhor convier aos detentores dos meios de produção. A terceirização, tratada a seguir, é uma dessas mutações das relações laborativas propostas pelo sistema capitalista e absorvidas pelo Estado, ente que precisa regular tais relações.

Entre o século XVIII e início do XIX, o pensamento político e social predominante era o Liberalismo, que preceitua que o Estado não deve intervir nas questões sociais e, sobretudo, na seara econômica. Esse Estado preocupava-se e intervinha muito mais nos direitos de primeira geração, ligados às liberdades individuais e políticas, que criaram um ambiente propício ao desenvolvimento do capitalismo. O detentor do ímpeto de empreender deveria empregar suas habilidades, formar um negócio que gerasse divisas e permitir que o mercado, ente virtual composto por uma série de personagens e sujeito à uma série de intervenientes, se autorregulasse. Ainda que seja absolutamente dispensável relembrar as condições de trabalho que existiam nessa época, um aspecto importante deve ser ressaltado: a completa falta de direitos e garantias dos trabalhadores. Apenas no fim do século XIX e início do XX, com o advento do Estado de Bem Estar Social, o Estado passa a assumir uma postura de intervenção e preocupação com os direitos de segunda

geração, época em que surgiram as primeiras regulamentações heterônomas de Direito do Trabalho.

À época, o modelo de produção empregado seguia as ideias de Friedrich Taylor e Henry Ford, o denominado Taylorismo/Fordismo, que consistia em:

Os trabalhadores eram organizados em torno da linha de produção, todos detendo o mesmo estatuto, organizados, porém em forma piramidal de hierarquia. Assim, a empresa não somente concentrava todas as atividades sob sua responsabilidade, como organizava seus trabalhadores sob sua dependência e comando direto, por meio de sua estrutura hierarquizada.¹

Isso fazia com que a corporação detivesse o controle de todas as atividades de seu processo produtivo e que as empresas fossem autossustentáveis e autorreguláveis. Tratava-se de uma época com clima de estabilidade e prosperidade, na qual os trabalhadores aceitavam as mudanças laborativas, sobretudo com a modernização do aparelho produtivo e o aumento da produção e do comércio, a troco de uma redistribuição de rendimentos correspondente ao incremento econômico por eles propiciado.

Na primeira metade do século XX, o Neoliberalismo acabou por se difundir como modelo político, materializando uma intervenção mínima nas questões sociais e dando início ao Toyotismo. Esse modelo surge no Japão após a Segunda Grande Guerra e, rapidamente, foi absorvido pelo ocidente. Era caracterizado por uma especialização flexível que atendia às várias demandas do mercado, alcançando o que o rígido Fordismo não era capaz. Um modelo de produção, portanto, diferente do Fordismo, como ensina Carelli:

¹ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra na administração pública**. Revista Anamatra, 2002. p. 81.

[...] passando a produção a se organizar não mais verticalmente como o fordista, mas horizontalmente, em redes de empresas prestadoras de serviço. Assim, concentrariam as empresas suas forças em sua atividade principal, entregando as atividades periféricas a outras empresas especializadas, que melhor desempenhariam essas atividades.²

Talvez seja aí que se encontre o embrião da terceirização, uma vez que com a organização horizontal e descentralizada do sistema produtivo, há certa perda das características de pessoalidade e subordinação, solidamente presentes no Fordismo. No Toyotismo, o trabalhador multiespecializado ganha certa autonomia para adequar o produto à demanda, desvendando uma queda na subordinação e a consequente perda dos aspectos da relação empregatícia. Nessa época, é grande o processo de flexibilização das leis trabalhistas pois, por boa parte dos detentores dos meios de produção, eram vistas como entraves ao crescimento econômico de uma empresa e, por consequência, de uma nação.

O ponto de partida no estudo da terceirização no Brasil será o surgimento da Consolidação das Leis do Trabalho, a CLT que, em seu art. 3º, define a clássica relação bilateral formada por empregado e empregador. É justamente aí que o fenômeno da terceirização se contrapõe, pois insere um terceiro personagem entre o tomador do serviço e o empregado, que efetivamente presta esse serviço.

Ressalta-se que, nos idos de 1940 quando a CLT foi elaborada, a terceirização não tinha a abrangência que adquiriu após a segunda metade do século XX e, portanto, não merecia atenção especial. No Brasil, a ideia de terceirização foi trazida pelas empresas multinacionais aqui instaladas na década de 50, sobretudo com as montadoras de veículos automotores. O

² CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra na administração pública**. Revista Anamatra, 2002. p. 81.

objetivo era preocupar-se apenas com a essência, com o cerne do seu negócio: “montar” veículos e não produzi-los em essência, uma vez que a maior parte dos componentes usados no feitiço de um veículo era produzida em fábricas situadas em outros países. Para Mauricio Godinho Delgado,

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi constituído pela área de administração de empresas, fora da cultura do direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro da empresa.³

Entretanto, no final da década de 1960 e início dos anos 70, a ordem jurídica instituiu uma referência legal mais destacada com relação à terceirização. Primeiramente, os Decretos-Lei 1.212 e 1.216, ambos de 1966, autorizavam a prestação de serviços de segurança bancária por meio de empresa interposta. Até então, a segurança bancária (quando existia) era proporcionada por funcionário obviamente treinado, mas que mantinha vínculo empregatício com o próprio banco no qual prestava seus serviços. Ou seja: era funcionário do banco, e não de uma empresa especializada em segurança.

Mais tarde, com o Decreto-Lei 200/67, o próprio Estado admitiu a terceirização na seara pública, na administração direta e indireta da União, Estados e Municípios, como forma de descentralizar sua parte administrativa. O decreto permitia que as tarefas meramente executivas poderiam ser realizadas indiretamente, mediante contrato de intermediação de mão-de-obra.

Ante a necessidade de nomear quais serviços públicos poderiam ser executados de forma indireta, ou seja, de forma terceirizada, foi elaborada a Lei

³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. p. 417.

5.645/70, que previa que “as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas” poderiam ser executadas indiretamente, via contrato de intermediação de mão de obra, conforme o Decreto-Lei 200/67.

Em 1974, surgiu a lei 6.019 que vigora até hoje, que institui uma nova espécie de trabalho em empresas: o trabalho temporário. O dispositivo regulamentou uma espécie de terceirização que possui um objetivo bastante específico, que é “atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços”. Consistia em um contrato de trabalho com termo certo, no qual os trabalhadores exerceriam determinadas atividades por período determinado, originado por uma das situações descritas no art. 2º, acima transcrito. Sérgio Pinto Martins assim comenta a referida lei:

O objetivo da lei era regular o trabalho temporário – e não fazer concorrência com o trabalho permanente – principalmente porque certos trabalhadores não tinham interesse ou não podiam trabalhar permanentemente, como o estudante; o jovem em idade de prestação de serviço militar; as donas de casa, que não tinham tempo integral para se dedicarem ao trabalho, mas apenas a uma parte dele, em função de seus encargos domésticos; os aposentados, que não queriam ter emprego permanente, e até mesmo para aqueles que não se decidiram a qual profissão iriam se dedicar.⁴

Importante ressaltar que o trabalho temporário é a única maneira legal intermediação de mão de obra no ordenamento jurídico pátrio uma vez que, mesmo presentes a pessoalidade e a subordinação, o vínculo empregatício com a empresa de prestação de serviços não desaparece.

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. p. 17.

Vale dizer que os normativos citados até então, e os que ainda serão trazidos, têm por objetivo flexibilizar as leis trabalhistas, mesmo que para o alcance desse fim sejam usadas as mais diversas justificativas, como descentralização e eficiência administrativa.

Mais tarde, em 1983, entra em vigor a Lei 7.102, que tratou da regulamentação de serviços de vigilância patrimonial e transporte de valores no ramo bancário, tendo seu alcance ampliado pela Lei 8.863/1994, que ultrapassou o setor bancário e fez com que os serviços de vigilância e transporte de valores fossem permitidos em todos os ramos da esfera privada. O assunto foi tratado em 1986 pelo Enunciado nº 256 do TST, que diz “Salvo nos casos previstos nas Leis nºs 6.019, de 03/01/1974, e 7.102, de 20/06/1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”.

Mais adiante, em momento especificamente dedicado, serão tratados os aspectos contidos e os reflexos causados pela Súmula 331 do TST que, apesar de não ser um dispositivo legislativo propriamente é, atualmente, o único dispositivo disponível para o controle das atividades que envolvem a terceirização. Portanto, terceirização, para Mauricio Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não

assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.⁵

Em suma, o referido autor quer dizer a relação econômica pela prestação do trabalho, a onerosidade do pagamento, não cabe mais apenas à empresa empregadora. A tomadora dos serviços faz o pagamento à prestadora na periodicidade acordada em contrato e esta se compromete a pagar o trabalhador, dando as ordens acerca do serviço e fazendo com que as relações de pessoalidade e subordinação estejam presentes apenas entre o trabalhador e a empresa prestadora, mesmo que o trabalho seja executado nas dependências da tomadora.

Já Rodrigo de Lacerda Carelli, propõe uma diferenciação entre terceirização e intermediação de mão de obra, ressaltando a ilegalidade da segunda, salvo às exceções previstas na Lei 6.019/74:

Na realidade, terceirização é a entrega de determinada atividade especializada acessória ou complementar para empresa, que por sua vez, tem como principal atividade (ou especialização) a realização do serviço, que irá realizar a atividade de forma autônoma [...]

Já intermediação de mão de obra é a contratação de trabalhadores por empresa interposta, proibida no nosso sistema jurídico e pela Organização Internacional do Trabalho, havendo uma única exceção a essa regra: a contratação de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74).⁶

Carelli, em outra obra, ainda complementa sua definição de terceirização como:

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 428.

⁶ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. In: **Revista LTr**, 70-06/715, vol. 70, nº 06, jun. 2006. p. 715.

[...] a transferência de atividades para fornecedores especializados, detentores de tecnologia própria e moderna, que tenham esta atividade terceirizada como atividade-fim, liberando a tomadora para concentrar seus esforços gerenciais em seu negócio principal, preservando e evoluindo em qualidade e produtividade, reduzindo custos e gerando competitividade.⁷

Nessa definição, percebemos notadamente que o instituto da terceirização é oriundo da Administração de Empresas, e não do mundo Jurídico. Ao analisar apenas esse trecho do conceito sob uma ótica racionalista e empresarial, inferimos que a terceirização não possui nenhum mal em seu interior, pois apenas benesses podem ser extraídas desse tipo de prática. Entretanto, sabemos que os objetivos que preceituam a terceirização só podem ser alcançados mediante alterações na esfera trabalhista, com mudanças que podem alterar e muito (para pior, diga-se de passagem) a vida dos trabalhadores. É aí que o Direito é atingido e a Justiça Trabalhista provocada.

Por fim, com base nas definições dadas pelos doutrinadores citados, podemos dizer que a terceirização é uma maneira, uma técnica de gestão, que transfere parte do processo produtivo ou da administração de empresas e entidades a outras empresas, (em tese) detentoras de expertise naquilo que se propõem a oferecer, com vistas a otimizar os processos envolvidos em suas atividades.

⁷ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004. p. 44.

2.2 RELAÇÃO ENTRE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A terceirização pode ser entendida como uma maneira de flexibilizar as relações de trabalho. Uma série de fatores, diretos e indiretos, explícitos e implícitos, podem ser utilizados para legitimar essa prática.

Os fatores explícitos são os mais empregados, e porque não, alardeados, pelos defensores de uma regulamentação geral e irrestrita da terceirização no ordenamento jurídico brasileiro. Importante dizer que todos os fatores citados a seguir são verdadeiros e coerentes. Todavia, o valioso em verdade, é a importância dada a cada um deles, com vistas a corroborar a prática da terceirização.

O primeiro desses fatores é aquele que preceitua que a terceirização permite a descentralização organizacional das empresas e das instituições. Obviamente, se algumas fases ou processos administrativos são delegados a um ente diferente da empresa ou instituição, ocorre uma descentralização. Todavia, é necessário que haja controle jurídico e político sobre essa descentralização.

Em seguida, para justificar a descentralização acima citada, os defensores da terceirização dizem que, ao delegar parte de seus processos a terceiros, os recursos das empresas e instituições serão aplicados de maneira mais efetiva em suas atividades principais aumentando, por exemplo, a competitividade dos produtos brasileiros no mercado internacional com o consequente aumento das exportações, a diminuição das importações e o equilíbrio da balança comercial.

Mais adiante, dizem aqueles pró-terceirização, que ela é um caminho, uma maneira efetiva de se evitar o crescimento sem medida do quadro de pessoal das empresas e instituições, o que facilitaria a gestão administrativa. Um quadro reduzido de funcionários próprios enseja, por exemplo, um setor de

recursos humanos que não necessita de grande robustez para gerir um corpo funcional mais enxuto.

Alegam, também, que a terceirização é uma modernização na estrutura econômica e na estrutura empresarial e administrativa, trazendo mais agilidade, mais flexibilidade e menos burocracia na gestão das empresas e instituições. Nas entrelinhas do argumento, infere-se que o tradicional modelo de emprego seria absolutamente antagonista à terceirização, sendo moroso, rígido e burocrático.

Por fim, todavia sem esgotar essa espécie de fatores, dizem os defensores que é necessário fornecer segurança jurídica ao empresariado e à classe de trabalhadores terceirizados, bem como regulamentar a atuação dos mais de 12 milhões de trabalhadores terceirizados que atuam no Brasil, segundo a tabela abaixo, publicada pela Central Única dos Trabalhadores – CUT, no início de 2015:

TABELA 1 – Distribuição dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes, no ano de 2013⁸

Setores	Nº de trabalhadores	Percentual
Tipicamente contratantes	34.748.421	73,20
Tipicamente terceirizados	12.700.546	26,80
TOTAL	47.448.967	100,00

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura.

A seguir, serão apresentados os fatores implícitos relacionados à terceirização. Obviamente, os defensores da regulamentação não os enumerariam, pois vão de encontro aos argumentos anteriormente apresentados. Todavia, merecem total atenção e análise, pois representam um contraponto ante à terceirização irrestrita, o que atrairia antipatia e repulsa por parte de segmentos sociais e políticos. Ressalta-se que, em muitos momentos, a busca pela regulamentação da terceirização irrestrita dá-se para a consecução desses objetivos expressos implicitamente no debate.

O primeiro e mais alarmante deles é a redução salarial. É evidente que a terceirização torna o trabalho mais barato, menos dispendioso às empresas e instituições, uma vez que o tomador transfere os custos e responsabilidades trabalhistas para a prestadora de serviços e esta os repassa para o trabalhador, com o achatamento salarial e a redução de benefícios. Seria

⁸ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 13. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

impensável um trabalhador terceirizado que possuísse os mesmos benefícios e salários do empregado do tomador, que exercia a mesma função. Sem falar na redução dos custos previdenciários, o que acarretaria uma redução importante na arrecadação previdenciária brasileira, regida por um sistema solidário e que depende das contribuições atuais para pagar os benefícios àqueles que já contribuíram no passado e que, hoje, estão aposentados ou afastados.

Depois, tem-se um evidente decréscimo na atividade organizativa da classe trabalhadora. Seria difícil imaginar, por exemplo, a unidade sindical de uma classe de trabalhadores terceirizados. Eles não guardam semelhanças suficientes entre si nem identidade socio-cultural suficientemente compatível, para levantar bandeiras comuns e lutar pelas causas de seu interesse. Um eventual sindicato das empresas prestadoras de serviço, cujos empregados prestam trabalho nos mais diversos lugares, de bancos a hospitais, de metalúrgicas a shopping centers, seria praticamente impossível. O simples fato de pleitear algo junto ao tomador dos serviços acerca, por exemplo, de melhores condições físicas para a realização do trabalho, seria inviável, uma vez que a subordinação dá-se diretamente com a empresa prestadora de serviços.

Importante ressaltar, também, os inúmeros casos de inadimplemento ao fim dos contratos de prestação de serviços junto aos tomadores. É bastante frequente a situação de descumprimento das leis trabalhistas no momento das rescisões contratuais dos trabalhadores uma vez que, em muitos casos, a própria empresa de prestação de serviços deixa de existir, deixando um grande passivo para trás e o trabalhador desamparado. Apesar do não pagamento também existir durante a vigência do contrato com o tomador, a maioria das fraudes ocorre em seu termo, dificultando muito a imputação da responsabilidade subsidiária ao tomador, uma vez que este pode ter fiscalizado corretamente os extratos de pagamentos e recolhimentos (que podem até ter sido efetuados corretamente), para não incorrer na chamada culpa *in vigilando*.

Por fim, mas não menos importante, temos o fator da precariedade das condições de trabalho às quais os trabalhadores terceirizados são submetidos quotidianamente, o que faz aumentar, e muito, o índice de doenças ocupacionais, acidentes de trabalho e, infelizmente, mortes, derivadas desses acidentes. O Procurador do Trabalho José de Lima, coordenador nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho do Ministério Público do Trabalho – MPT, afirma que “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade: não recebe o mesmo treinamento, não é cobrado para o uso dos EPI’s e não ganha o mesmo que um empregado direto, exercendo a mesma função”.⁹ Ao terceirizar, o tomador transfere à prestadora de serviços o risco pelo trabalho desempenhado. Uma vez que, na maioria das vezes, a prestadora de serviços é menor, com menos recursos e com menos capacidade tecnológica e de treinamento, é de se esperar que o índice de acidentes de trabalho e mortes decorrentes desses acidentes seja maior.

Um dado que exemplifica bem essa situação é que, de 2005 a 2012, o número de trabalhadores terceirizados na Petrobras cresceu 2,3 vezes, e o número de acidentes de trabalho explodiu: cresceu 12,9 vezes. Nesse período, 14 trabalhadores da Petrobras morreram durante suas atividades. Entre os terceirizados, foram 85 os mortos.¹⁰ Ou seja: mais de 85% dos acidentes de trabalho na Petrobras com consequências fatais no período citado, atingiram os trabalhadores terceirizados. É, de fato, um número alarmante e uma proporção mais chocante ainda, em comparação às mortes de trabalhadores da própria empresa.

Em suma, o modelo de terceirização pretendido pelo meio empresarial para vigorar no Brasil é pautado claramente por um aspecto principal: o da redução de custos com a mão de obra empregada na produção de bens ou

⁹ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 24. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

¹⁰ *Ibidem*. p. 25.

prestação de serviços, tanto nas empresas privadas quanto na esfera pública. Sob a alegação de flexibilizar as relações de trabalho, o real objetivo é tornar o trabalho mais barato e facilitar a circulação e movimentação dos trabalhadores, como se a mão de obra, a força de trabalho, fosse uma mercadoria a ser comprada, disposta e descartada ao bel prazer daqueles que contratam. Em verdade, nenhum modelo de aprimoramento da produção de bens ou prestação de serviços, deveria ser conseguido às custas do empobrecimento e adoecimento dos trabalhadores. A precarização das condições de trabalho é uma consequência inevitável da terceirização irrestrita e desmedida que, de certa maneira, criaria uma verdadeira mercantilização do trabalho humano.

2.3 SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Como citado anteriormente, uma série de intentos foram efetuados com vistas a regulamentar a atividade dos trabalhadores terceirizados. Entretanto, o que ocorre em verdade, é um anseio em apenas aumentar ainda mais o espectro de permissividade a terceirização sem, contudo, que haja dispositivo legal que regulamente o tema em sua totalidade, sobretudo dadas a complexidade e amplitude do tema. Ora, quando há lacuna ou ausência legislativa sobre determinado assunto, é dever do judiciário empregar a ciência jurídica ao caso concreto, empregando a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito e, especificamente no tangente à Justiça Trabalhista, o princípio da hipossuficiência do trabalhador, para garantir a correta e condizente prestação judicial. Justamente com relação ao tema da terceirização, a Justiça do Trabalho não limitou-se ao ativismo judicial, que consiste em aplicar as normas e princípios constitucionais às demandas trazidas à sua porta. Foi além disso e, com o anseio de regulamentar solidamente os direitos que tem a missão de proteger, seu Tribunal Superior

editou o Enunciado 331 que, após a última alteração dada em 2011, passou a ter a seguinte redação:

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.¹¹

¹¹ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em:

A referida súmula é, atualmente, o único dispositivo disponível no ordenamento jurídico nacional que traz relativa regulamentação ao tema da terceirização. Trata-se de um instrumento interpretativo que explica à sociedade e aos entes que a compõem, a posição da ordem jurídica sobre a terceirização. Nela, está estabelecido que é ilegal contratar por meio de empresa interposta (vedação à terceirização) e estão elencadas as hipóteses nas quais essas contratações são permitidas (exceções à vedação). Este enunciado foi originado com base na necessidade de regulamentação da atividade terceirizada, sobretudo em positivar as garantias do empregado em face de um eventual inadimplemento obrigacional por parte do empregador.

O inciso primeiro traz, em sua redação, a clara proibição de contratar um trabalhador por meio de empresa interposta, salvo nos casos de trabalho temporário. Essa proibição já demonstra uma profunda preocupação do judiciário com a supressão de direitos trabalhistas causada pela terceirização. Vale dizer que o conceito de trabalho temporário trazido pela Lei nº 6.019/74 já figura como uma exceção, pois só pode ser admitido pela empresa “em caso de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços”¹². O trabalho temporário previsto pela lei citada acima, que permite a intermediação de serviços, é diferente daquele executado por trabalhador admitido por prazo certo e determinado, estabelecido na CLT e com vínculo formado diretamente junto à empresa ou entidade tomadora dos serviços. Todavia, para Mauricio Godinho Delgado:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 28 set. 2016.

¹² BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

O exame dessas duas hipóteses de pactuação temporária evidencia que não se diferenciam substantivamente das hipóteses celetistas de pactuação de contrato empregatício por tempo determinado (art. 443, CLT). De fato, sob a ótica socioeconômica, as mesmas necessidades empresariais atendidas pelos trabalhadores temporários (Lei nº 6.019) sempre puderam (e podem) ser preenchidas por empregados submetidos a contratos celetistas por tempo determinado.¹³

Já o inciso II da súmula em questão, visa resguardar os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, de eventuais ônus decorrentes da postulação de vínculo empregatício consigo uma vez que, segundo o art 37, II, da Constituição Federal, para que seja necessariamente formado vínculo empregatício entre os entes citados e o trabalhador, é necessária nomeação e posse, mediante prévia aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos.

O inciso III, provavelmente, é o que trouxe maior inovação em relação à regulamentação da terceirização, pois permite a contratação de trabalhador por empresa interposta para realização de serviços de vigilância, conservação e limpeza e ligados às atividades-meio das empresas ou instituições tomadoras, desde que não existam os elementos da pessoalidade e da subordinação direta. Todavia, trouxe certa complexidade ao definir os limites de abrangência das atividades-meio que existem para auxiliar as empresas ou instituições na realização de suas atividades principais. Sergio Pinto Martins trata desse modo:

A atividade – meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar.

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 451.

São exemplos da terceirização na atividade – meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já a atividade fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada. À primeira vista, uma empresa que tem por atividade a limpeza não poderia terceirizar os próprios serviços de limpeza. Certas atividades-fim da empresa podem, ser terceirizadas, principalmente se compreendem a produção, como ocorre na indústria automobilística, ou na compensação de cheques, em que a compensação pode ser conferida a terceiros, por abranger operações interbancárias.¹⁴

Já Mauricio Godinho Delgado traz seu conceito de atividade-fim o que, por aplicação de um princípio básico de exclusão, nos permite inferir que tudo aquilo que não for atividade-fim seria, portanto, atividade-meio:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviço, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo, inclusive, para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador de serviços.¹⁵

Conforme dito anteriormente, a dificuldade real não é permitir a terceirização nas atividades-meio, mas sim, estabelecer os limites das atividades-meio, ou até que ponto determinada atividade é essencial ou não nos processos envolvidos com a finalidade principal do negócio ou da prestação do serviço. Não serão dedicados mais argumentos com vistas a

¹⁴ MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009. p. 133.

¹⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 13 ed. São Paulo: LTr. 2014. p. 468.

conceituar ou definir a atividade-meio. É ponto pacífico entre os doutrinadores que a atividade-meio é aquela que não é ligada diretamente ao objeto principal da atividade empresarial ou institucional. Todavia, é uma nuance revestida de muita subjetividade e intensa particularidade, tornando praticamente inviável a elaboração de um documento que, por exemplo, elencasse o rol de todas as atividades meio envolvidas em todos os ramos da atividade empresarial e institucional e que, portanto, seriam contemplados pela permissão de poderem ser terceirizados. Cabe à Justiça do Trabalho, por meio da aplicação de seus instrumentos, verificar o caso concreto e decidir se determinada atividade trazida ao processo é atividade-meio ou atividade-fim.

Finalmente, os incisos IV, V e VI do enunciado 331 do TST, tratam sobre a responsabilidade do tomador em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços. Primeiramente, importante é dizer que, nos casos de terceirização lícita, em regra geral, a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária. Evidentemente que o amparo conferido pela responsabilidade subsidiária no tangente ao adimplemento de obrigações trabalhistas é muito importante para o trabalhador.

Entretanto, caso a responsabilidade solidária fosse imposta, os trabalhadores terceirizados seriam beneficiados de uma maneira muito mais contundente, pois poderiam exigir o cumprimento das obrigações diretamente à tomadora já no início da lide uma vez que, em regra, o vigor financeiro dos tomadores é muitíssimo superior aos das prestadoras de serviço sendo, portanto, mais capazes de suportar eventuais prejuízos decorrentes de condenações. Ademais, em existindo a responsabilidade solidária, os tomadores teriam de ser mais criteriosos na escolha e na fiscalização da prestação dos serviços contratados, o que faria com que, de uma maneira bastante natural e eficaz, as empresas ruins e não idôneas fossem deixando de existir à medida do transcurso do tempo.

Importante dizer que, em havendo inadimplemento, a amplitude da responsabilidade subsidiária abrange todas as verbas trabalhistas. Todavia, ainda que pareça óbvio dizer, para que haja a imputação da responsabilidade subsidiária ao tomador, é necessário que este faça parte da lide, compondo o título executivo judicial e observando os princípios do devido processo legal, ampla defesa e contraditório. Mas num passado não tão distante, não raros eram os casos em que se pretendia responsabilizar o tomador promovendo a ação apenas contra a empresa terceirizante, o que não enseja imputação de responsabilidade subsidiária.

Existem algumas situações específicas com relação à responsabilidade subsidiária aplicada aos entes da administração pública. Primeiramente, não se pode pleitear o estabelecimento de vínculo empregatício com a administração pública, mesmo nos casos de terceirização ilícita, como ocorre nas empresas privadas, nas quais o vínculo empregatício se estabelece com o tomador. Vale lembrar que, por força constitucional, o vínculo empregatício com a esfera pública só é estabelecido após aprovação em concurso público. Todavia, para evitar maiores danos ao trabalhador a jurisprudência, embasada principalmente no princípio anti discriminatório previsto no art. 7º, XXXII da Constituição Federal, orienta a aplicação do salário equitativo do trabalhador terceirizado com relação ao salário do servidor da administração pública que exerça a mesma função.

Finalmente, uma interpretação do Supremo Tribunal Federal da Lei nº 8.666/93, que regulamenta os processos licitatórios no Brasil e que já está exposta na atual redação da súmula 331, acabou por atenuar a responsabilidade da administração pública enquanto tomadora de serviços. Isso ocorre pois, em tese, um processo de licitação que seja regularmente realizado, exime a administração pública da chamada culpa *in eligendo*, pois não incorreria em culpa na escolha da empresa ganhadora da licitação. Eventuais inadimplementos seriam intervenientes que seriam alheios à eleição de determinada prestadora de serviços. Todavia, o que subsiste é a

responsabilização nos casos de culpa *in vigilando*, nos quais a tomadora não cumpre corretamente o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas resultantes do contrato de terceirização.

3 PROPOSIÇÃO LEGISLATIVA

3.1 PROJETO DE LEI 4.330/2004 (PLC 30/2015) E SUAS PARTICULARIDADES

Uma série de tentativas em elaborar dispositivos legais que regulamentem a terceirização no Brasil foi feita. Entretanto, o que mais se revestiu de notoriedade foi o Projeto de Lei 4.330/2004, de autoria do então deputado do PL de Goiás, Sandro Mabel. O projeto em questão dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. O projeto foi aprovado pelo plenário da Câmara dos Deputados em abril de 2015 com uma votação bastante expressiva: 324 votos a favor e 137 contra. Agora, tramita no Senado Federal, com a nomenclatura PLC nº 30 de 2015, e sob o título de “Agenda Brasil 2015”.

O ponto de maior relevância e que merece ser destacado é que, de acordo com a proposição legislativa, os contratos de terceirização, em que podem figurar como tomador empresas privadas ou a administração pública, podem ser celebrados para a realização de toda e qualquer atividade envolvida nos processos da empresa ou entidade. Isso faz com que a limitação estabelecida pela Súmula 331 do TST, na qual a terceirização só pode ser concretizada para a realização das chamadas atividades-meio (acessórias ao objeto principal das empresas ou instituições), seja superada, e os trabalhadores terceirizados possam ser contratados para desempenhar qualquer atividade.

Os defensores da proposta, via de regra representantes do setor empresarial e não da classe trabalhadora, trazem à tona uma série de argumentos para legitimar e justificar a aprovação do projeto. Alguns desses argumentos estão descritos no item 1.2 deste trabalho. Entretanto, a

justificativa apresentada pelo próprio idealizador da proposta mostra bem seu posicionamento. A seguir, transcreveremos alguns trechos da justificativa para ilustrar:

[...] a terceirização é uma das técnicas de administração do trabalho que tem maior crescimento, tendo em vista a necessidade que a empresa moderna ter de concentrar-se em seu negócio principal e na melhoria da qualidade do produto ou da prestação de serviço.

No Brasil, a Legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.

... é a prestadora de serviços responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo, ainda, subcontratar outras empresas para realizar os serviços contratados.

... O objeto da contratação deve ser especificado. É, no entanto, amplo, podendo versar sobre atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

... Uma das situações que muito nos preocupou foi a possibilidade de um trabalhador continuar prestando serviços à uma empresa contratante, ainda que se sucedam várias empresas prestadoras de serviço.

... Atribuir a responsabilidade à contratante por esse aspecto ligado às condições de trabalho, representa uma garantia ao trabalhador e, certamente, contribui para a melhoria do ambiente laboral.¹⁶

Vale ressaltar que, no início da justificativa do deputado, está explicitado que a empresa moderna tem de se concentrar em seu negócio principal, permitindo que a terceirização venha a contribuir com o processo.

¹⁶ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 4.330/2004**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 30 set. 2016.

Todavia e antagonicamente, mais adiante, o legislador diz que o objeto do contrato de terceirização é amplo e pode abranger qualquer atividade da contratante, quer sejam inerentes, acessórias ou complementares. Ora, se o objetivo é fazer a empresa concentrar-se em sua atividade principal, bastaria que fosse observada a Súmula 331 do TST, que regulamenta a licitude dos serviços terceirizados nas atividades-meio e veda-os nas atividades-fim.

Em seguida justifica o projeto alegando que a legislação, ao tentar apenas proteger o trabalhador, acabou por ignorar a terceirização e os milhões que trabalham sob esse regime. Trata-se de uma inverdade pois, se os ditos milhões de trabalhadores que atuam em regime terceirizado o fazem sob o resguardo das leis trabalhistas, estão legalmente e socialmente amparados. Caso contrário, é quase certo que tratam-se de contratos de terceirização ilícita e, portanto, a responsabilização deve recair sobre os tomadores e as prestadoras de serviços, uma vez que estão atuando à margem da lei, do ordenamento jurídico pátrio. A informalidade alegada pelos defensores do projeto, apesar de existir, deve ser combatida, pois gera danos inestimáveis à classe trabalhadora. Paulo Skaf, presidente do Centro e da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, assim defende a terceirização em uma coletiva de imprensa:

A terceirização é sinônimo de especialização. A aprovação do PL não tira nenhum benefício da classe trabalhadora. Ela representa segurança jurídica para as empresas, e pode, representar no futuro a geração de 700 mil empregos/ano em São Paulo e mais de 3 milhões no Brasil. Isto faz bem para o Brasil, faz bem para os trabalhadores, para as pessoas e para as empresas.¹⁷

¹⁷ CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Paulo Skaf afirma que a lei da terceirização deverá gerar 700 mil empregos/ano em São Paulo.** Disponível em: <<http://www.ciesp.com.br/noticias/paulo-skaf-afirma-que-a-lei-da-terceirizacao-devera-gerar-700-mil-empregosano-em-sao-paulo/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

O convencimento explícito do presidente da Fiesp e Ciesp, segundo ele próprio durante a mesma coletiva, foi motivado por uma pesquisa encomendada pelas entidades que preside ao Instituto GPP, que entrevistou 800 trabalhadores e 235 indústrias, de diferentes portes e segmentos, para verificar seu posicionamento (favorável ou não) à terceirização. Segundo o próprio Skaf, “Quando você tem 80% dos trabalhadores a favor, você não pode falar que o trabalhador está contra. Quando você tem 90% das empresas de acordo, não pode falar que a empresa está contra”.¹⁸ A pesquisa em questão apresenta o seguinte resultado:

Terceirização

PL 4330/04

Pesquisa • A pesquisa foi realizada pela Federação das Indústrias do Estado de São Paulo – Fiesp, com 235 indústrias de diferentes portes e segmentos nos dias 01, 2 de abril.

Sumário

- Das empresas que participaram da pesquisa, 73,2% utilizam serviços terceirizados, 13,6% já utilizaram, mas deixaram de utilizar, e 13,2% nunca utilizaram.
- Para as empresas que utilizam serviços terceirizados, 70,9% o fazem devido à especialização da atividade desempenhada.
- Das empresas que já utilizaram serviços terceirizados, 53,1% deixaram de utilizar devido à insegurança jurídica, 37,5% por terem recebido reclamações trabalhistas de empregados terceirizados.
- Ainda entre as empresas que utilizam ou já utilizaram serviços terceirizados, as principais áreas de utilização dos serviços terceirizados são segurança e/ou vigilância (59,8% das empresas), limpeza e/ou conservação (55,4%), montagem e/ou manutenção de equipamentos (50,0%) e logística e transportes (45,6%).

¹⁸ CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Paulo Skaf afirma que a lei da terceirização deverá gerar 700 mil empregos/ano em São Paulo.** Disponível em: <<http://www.ciesp.com.br/noticias/paulo-skaf-afirma-que-a-lei-da-terceirizacao-devera-gerar-700-mil-empregosano-em-sao-paulo/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

- Das empresas que participaram da pesquisa, 81,0% que se posicionaram em relação à regulamentação da prestação de serviços de serviços terceirizados, 92,1% são a favor da regulamentação.
- Das empresas que utilizam serviços terceirizados:
 - 74,4% afirmaram que verificam se a empresa contratada cumpre com os encargos trabalhistas;
 - 63,4% que verificam se a empresa contratada cumpre com as normas de saúde e segurança do trabalho;
 - 62,2% permitem a utilização do refeitório;
 - 55,2% proporcionam aos trabalhadores terceirizados o mesmo tratamento dado aos trabalhadores da sua empresa.
- O potencial de criação de empregos apenas na indústria paulista é de 150-200 mil empregos.
 - No Estado de São Paulo a criação de empregos deve chegar a 700 mil.
 - No Brasil, estima-se a criação de 3 milhões de empregos.¹⁹

Vale ressaltar que a Confederação Nacional da Indústria - CNI, entidade da qual faz parte a Fiesp apresentou, em 2014, dados sobre levantamentos feitos em mais de 2.000 indústrias, de todos os portes e segmentos sendo que, com relação à importância para a decisão de terceirizar, os dois resultados mais expressivos nos chamaram mais a atenção. Primeiramente, 87,9% das indústrias arguidas classificaram como muito importante ou importante o ganho de tempo que a terceirização traria. Mas talvez o dado mais relevante seja que 85,6% das mesmas indústrias dizem que é importante ou muito importante a redução de custos que a terceirização traria²⁰. Ao alegar que a terceirização é sinônimo de efetividade e especialização, o setor empresarial oculta o maior objetivo do emprego dessa modalidade de trabalho, qual seja, a redução de custos. O grande porém é que

¹⁹ FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Pesquisa terceirização indústria**. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/pesquisa-terceirizacao-industria/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

²⁰ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem especial**: indústria total, ano 4, número 2, jul. 2014. Disponível em: <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2014/08/13/6746/SondagemEspecialTerceirizacao.pdf>. Acesso em: 30 set. 2016.

essa economia só pode sair de um lugar: dos vencimentos e das garantias trabalhistas dos trabalhadores.

Os defensores da aprovação do projeto dizem ainda que a terceirização é uma realidade global, e que a precarização alegada pelos contrários ao PL 4.330/2004, em verdade, não existe. Propõem que o projeto é muito mais amplo e não trata apenas da permissão de poder-se terceirizar qualquer atividade, meio ou fim, dizendo que o Enunciado 331 traz imensa insegurança jurídica ao empresariado e ao próprio trabalhador. Também alegam que a classe empresarial vem sendo oprimida por conta das leis trabalhistas em vigor, que engessam o setor, tornam difícil e onerosa a contratação e mais dramática ainda a demissão.

Por fim, ressaltam mais alguns aspectos com vistas a encorpar a tese de aprovação. Entre eles, a limitação que a contratada prestadora de serviços tenha um único objeto social na mesma área de especialização que se propõe a atuar, o que impediria que uma empresa pudesse fornecer todo e qualquer tipo de mão de obra para qualquer tomador. O foco em somente uma atividade empresarial sugere especialização e, conseqüentemente, melhoria nos processos. Entretanto, esse não é um fator absolutamente limitador, pois um empresário, mediante suas possibilidades, pode abrir quantas empresas desejar. Finalmente, dizem os defensores da proposta que algumas outras questões que não constavam do Enunciado 331 estão contempladas pelo projeto, dentre elas os benefícios de transporte e alimentação para os terceirizados, o fornecimento de treinamento por parte da tomadora quando os serviços a serem executados forem específicos, a obrigatoriedade de fiscalização dos contratos e verificação do adimplemento das obrigações trabalhistas e previdenciárias, sob pena de suspensão do pagamento por não cumprimento de uma delas, entre outras. Evidentemente que essas últimas questões são benéficas ao trabalhador e, portanto, não há nenhuma ressalva a ser feita por parte dos opositores à proposta legislativa.

De outro lado, os representantes dos trabalhadores classificam o PL 4.330 como um ataque desproporcional e oportunamente arquitetado aos direitos dos trabalhadores, remetendo à época anterior à CLT, com retirada de direitos, garantias e achatamento salarial. Contestam a alegação de que, com o emprego da terceirização irrestrita, o grande objetivo do empresariado é aumentar a produtividade, melhorar a qualidade por meio da especialização e modernização e gerar empregos. Relembrando os dados divulgados pela CNI e citados anteriormente, mais de 80% do empresariado se disse preocupado, em primeiro plano, com a redução de custos advinda do emprego da terceirização. Dizem que o que está em questão é, na verdade, o trabalho regulamentado e precarização do trabalho, consequência inevitável da permissão de se poder terceirizar irrestritamente qualquer atividade.

O achatamento salarial, já citado no ponto 2.2 deste estudo, também é um aspecto bastante alarmante da implantação irrestrita da terceirização. Segundo a CUT, um trabalhador terceirizado ganha, em média, 75% do que ganha um trabalhador efetivamente contratado pela tomadora e que exerça a mesma função. Também se deve levar em conta que a maior parte da massa trabalhadora terceirizada e empregados diretos ocupa a faixa salarial mais baixa, mas quando se fala nos maiores salários, o número de terceirizados que os recebem é menor que a metade do número de contratados diretamente. Outra, é o aumento da carga horária de trabalho, que mostra que um trabalhador terceirizado trabalha, em média, três horas por semana a mais que um trabalhador contratado diretamente. Por fim, alegam os contrários ao projeto, que o tempo médio de permanência no emprego terceirizado não chega a ser metade do tempo em um emprego tradicional, dada a alta volatilidade das empresas prestadoras de serviços e ao, em regra, curto tempo de duração dos contratos celebrados com as tomadoras. A tabela abaixo sintetiza essas situações:

TABELA 2 – Condições de trabalho e terceirização, 2013:²¹

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratantes
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

Outro temor dos trabalhadores, representados pela CUT, é a permissão de subcontratação de empresa por parte da prestadora de serviços original. Isso daria origem à uma espécie de “quarteirização” do trabalho, pois entre o trabalhador e o tomador dos serviços, seriam inseridas não uma, mas duas empresas prestadoras de serviço. A massa de trabalhadores terceirizados, assim, cresceria absurdamente e rapidamente, aumentando a nuance de preconceito que se tem com relação a esses trabalhadores (uma vez que são menos qualificados, recebem menos pelo mesmo serviço, trabalham em piores condições, etc...), criando uma espécie de trabalhador

²¹ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 14. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

genérico, ou integrante de uma sub-classe de trabalho, ferindo o princípio constitucional da igualdade.

Ainda, criticam o fato dos apoiadores do projeto usarem como argumento a proteção ao trabalhador terceirizado. É notório que a terceirização carece de regulamentação, mas seus reflexos serão sentidos por todo o corpo social, sobretudo por todos os trabalhadores. Assim afirma Antônio Augusto de Queiroz, coordenador de documentação do Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar:

Isto significa que para proteger 26,8% da força de trabalho, o projeto torna vulneráveis as atuais garantias asseguradas aos outros 73,2%, que são contratados diretamente pela empresa original. Ou seja, a maioria com relação direta de emprego poderá ser terceirizada ou mesmo pejetizada, substituindo sua condição de empregado pela de prestador de serviços, sem qualquer garantia trabalhista ou previdenciária decorrente da contratação de sua empresa individual.²²

Por fim, é bastante óbvio e notório que defensores e críticos do Projeto de Lei 4.330/2004 travam um embate ideológico, social e econômico bastante acirrado. Prós e contras existem no referido projeto, mas sua abrangência, seus impactos, caso aprovado pelo Senado e sancionado pelo Presidente, não serão sentidos apenas pelos trabalhadores terceirizados ou pelas empresas e entidades tomadoras. Toda a sociedade será afetada pelas mudanças bruscas e súbitas trazidas pela eventual aprovação em sua integralidade. Não obstante, a classe trabalhadora deve seguir mobilizada para que nenhum direito ou garantia, trabalhista ou previdenciária, seja retirado do ordenamento, e que qualquer trecho do PLC 30/2015 que suprima esses benefícios, seja retirado do

²² DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Nota legislativa:** PL 4330/2004 – Terceirização – Relação dos destaques aprovados. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/nota_legislativa_03.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

texto. Como disse Antônio Queiroz na citação acima, não se pode admitir que as garantias de quase 2/3 da classe trabalhadora sejam ameaçadas. Na realidade, um projeto que trouxesse os trabalhadores terceirizados mais próximo do regime direto de contratação, seria mais facilmente aceito pela classe trabalhadora e, sem sombra de dúvida, seria mais facilmente aprovado pelo legislativo, e os impactos negativos de sua aprovação não seriam tão contundentes à toda a sociedade.

3.2 HISTÓRICA MANIFESTAÇÃO DO TST SOBRE O PL 4.330/2004

Em que pese o fato do PL 4.330/2004 ter sido aprovado na Câmara dos Deputados e ter seguido para a apreciação do Senado Federal, é importante destacar o posicionamento dos Ministros do Tribunal Superior do Trabalho sobre a terceirização, e sobre a maneira como a terceirização pretende ser regulamentada pelo projeto. Dezenove dos vinte e sete ministros da mais alta corte trabalhista brasileira, posicionaram-se veementemente contra o Projeto de Lei do deputado Sandro Mabel, amplamente apoiado pela classe empresarial e industrial brasileiras, por meio de um ofício enviado à Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania da Câmara, antes da votação do projeto, em 27 de agosto de 2013. Alguns dos comentários a seguir, já foram mencionados anteriormente neste trabalho. Entretanto, dada a relevância hierárquica e simbólica que os ministros do TST ocupam na estrutura juslaboral, bem como a incontestável experiência que acumularam em décadas atuando, contínua e corriqueiramente, como magistrados do trabalho, é indispensável fazer menção aos comentários tecidos no manifesto.

A diretriz acolhida pelo PL 4.330-A/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais, trabalhistas e

previdenciários no país, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais.²³

Como havíamos dito anteriormente, a terceirização irrefreada, ampla e irrestrita, segundo os ministros signatários, permitiria e provocaria a mudança do enquadramento empregatício de milhões de trabalhadores: de efetivos nas empresas tomadoras de serviços, a terceirizados em prestadoras de serviços, reduzindo drasticamente valores e direitos trabalhistas.

A drástica redução dos salários, consequência nefasta que seria deflagrada pela terceirização nos moldes do PL 4.330/2004, também é tratado pelos ministros da seguinte maneira:

[...] o rebaixamento dramático da remuneração contratual de milhões de concidadãos, além de comprometer o bem-estar individual e social de seres humanos e famílias brasileiras, afetará fortemente, de maneira negativa, o mercado interno de trabalho e de consumo, comprometendo um dos principais elementos de destaque no desenvolvimento do País. Com o decréscimo significativo da renda do trabalho ficará comprometida a pujança do mercado interno no Brasil.²⁴

Outros dois aspectos importantes são trazidos pelo ofício. Inicialmente diminuição das contribuições previdenciárias e da arrecadação de tributos,

²³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ofício**. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

²⁴ *Idem*.

ambas, consequências diretas da redução salarial mencionada acima. O atual Regime Geral de Previdência Social que vigora no Brasil, prevê que as contribuições, divididas entre patrão e empregado, são proporcionais ao salário. Se este cai, obviamente a arrecadação previdenciária cairá junto, fazendo com que as atuais contribuições não sejam suficientes para formar a poupança dos atuais contribuintes e futuros aposentados, ou para ajudar a pagar os benefícios daqueles que já estão aposentados. Em seguida, a diminuição da arrecadação tributária dar-se-á por um princípio básico: se o salário diminuir, menos mercadorias serão compradas e serviços contratados e, uma vez que uma parcela importante do produto interno bruto – PIB nacional é formada pela movimentação do mercado interno, é natural esperar-se uma queda de arrecadação. Mais adiante, salientam que haverá uma mudança no modelo empresarial. As grandes contratantes vão diminuir seus quadros funcionais pois vão terceirizar mais e, desta maneira, fomentar a criação de inúmeras pequenas empresas, que funcionarão como prestadoras de serviços.

Qualificam os ministros, ainda, o discurso de aumento de competitividade e produtividade alegado pelos defensores da proposta, como sendo “...“uma cortina de fumaça para aprofundar a exploração com a perspectiva de aumentar o lucro com exploração excessiva da mão de obra precarizada e barata”.²⁵

Os membros da Corte, signatários do documento, lembram que a vigente Súmula 331 regulamenta os possíveis casos de terceirização lícita, quais sejam a contratação de trabalhadores por empresa de trabalho temporário, contratação de serviços de vigilância, de serviços de conservação e limpeza, e de atividades-meio, desde que inexistam personalidade e subordinação direta.

Assinaram o documento entregue à CCJC os ministros: Antonio José de Barros Levenhagen, João Oreste Dalazen, Emmanoel Pereira, Lelio Bentes

²⁵ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ofício**. Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

Corrêas, Aloysio Silva Corrêa da Veiga, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciane de Fontan Pereira, Maria de Assis Calsing, Fernando Eizo Ono, Marcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Maurício Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto Cesar Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta, Delaílde Alves Miranda Arantes, Hugo Carlos Sheurmann, Alexandre de Souza Agra Belmonte e Claudio Mascarenhas Brandão.

Importante ressaltar que, ainda que o título do presente item mencione a “Manifestação do TST”, em verdade, trata-se de um posicionamento individual, entretanto majoritário, dos ministros que compõem a alta corte trabalhista nacional. Não se trata de um posicionamento oficial do tribunal, visto que ainda é um Projeto de Lei, e não de uma Lei consolidada no ordenamento brasileiro. E é classificado como histórico, pois nunca antes um percentual tão expressivo de uma corte superior se posicionou contrário a determinado intento legislativo. É uma maneira de chamar a atenção da sociedade, mas sobretudo, dos legisladores, para que sopesem as situações e levem em conta a opinião e os argumentos daqueles que detém profundo conhecimento, jurídico e fático, acerca do tema, conferido por milhares de processos julgados ao longo de anos atuando na magistratura trabalhista.

Na esteira dos ministros do TST, a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA publicou, em 02 de setembro de 2013, uma Carta Aberta à sociedade brasileira, na qual solicitava aos parlamentares que rejeitassem integralmente o PL 4.330/2004. A ANAMATRA, que é a entidade representativa de mais de 3.500 juízes do trabalho espalhados pelo Brasil, classifica a terceirização como:

[...] manobra econômica destinada a reduzir custos de pessoal na empresa, pelo rebaixamento de salários e de encargos sociais, que tem trazido uma elevada conta para o país, inclusive no que se refere aos acidentes de trabalho, uma vez que em determinados segmentos

importantes da atividade econômica os índices de infortúnios são significativamente mais elevados.²⁶

Por fim, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT, entidade que representa os Procuradores membros do Ministério Público do Trabalho, emitiu uma nota técnica em 2012, posicionando-se igualmente contra o Projeto de Lei. Solicitou mudanças no texto, visando principalmente:

Impedir a precarização nas relações de trabalho; prevalecer o princípio da intermediação de mão de obra; vedar a terceirização de atividades-fim; retirar a menção aos arts. 593 a 609 do Código Civil; estabelecer a responsabilidade solidária do tomador de serviços, incluindo para o meio ambiente de trabalho; restringir a subcontratação na terceirização; reconhecer a isonomia de direitos entre terceirizados e empregados diretos; declarar que a representação sindical dos trabalhadores em empresas prestadoras de serviços observará o critério da profissão exercida, nos termos do parágrafo segundo do artigo 511 da CLT.²⁷

Enfim, é quase unânime a posição da Justiça do Trabalho e dos membros do MPT: o Projeto de Lei 4.330/2004, aprovado pela Câmara dos Deputados e encaminhado ao Senado Federal é um retrocesso nas garantias sociais, econômicas, trabalhistas e sindicais, conquistadas pela classe trabalhadora ao longo dos anos e à custa de muita luta. O que se espera é que os Senadores da República levem em consideração o posicionamento dos operadores do Direito que, com base na já dita experiência e conhecimento,

²⁶ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Carta aberta**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/anamatra-divulga-carta-aberta-contra-terceirizacao>>. Acesso em: 30 set. 2016.

²⁷ ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. **Nota técnica ANPT nº 002/2012**. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/publicacoes/notas-tecnicas/701-nota-tecnica-anpt-n-002-2012>>. Acesso em: 30 set. 2016.

detém subsídios teóricos abundantes para contribuir com a elaboração de uma lei que não suprima tantos direitos e não venha a causar um problema social de tamanha monta. Analisar com mais afinco o Enunciado 331 do TST, aprimorando-o e fazendo-o se adequar às realidades atuais, com base em debates profundos entre os envolvidos – empresariado, classe trabalhadora, cientistas do Direito e legisladores – pode ser uma saída para o impasse que se apresenta, ajudando a construir um instrumento legal que regule a terceirização sem, contudo, jogar por terra os direitos dos trabalhadores.

Alternativamente ao PL 4.330/2004, tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 1.621/2007, que foi elaborado pela CUT e proposto legislativamente pelo Deputado Vicentinho (PT-SP). Talvez seja a alternativa mais palpável e concreta para fazer frente ao proposto por Sandro Mabel em 2004. O projeto, além de outros aspectos, propõe a regulamentação da terceirização com igualdade de direitos entre os trabalhadores; a proibição da terceirização em atividade-fim, em consonância com o enunciado 331 do TST; e a responsabilidade solidária estabelecida, com vistas a dar maior proteção ao trabalhador em caso de eventual inadimplemento.

4 TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR BANCÁRIO

4.1 CORRESPONDENTES BANCÁRIOS E A NORMATIVA DO BANCO CENTRAL

O processo de terceirização das atividades empresariais e institucionais, tanto na esfera pública quanto nas empresas privadas, acabou por alcançar os mais diversos setores da economia. Especificamente no setor bancário brasileiro, abordaremos neste item a figura dos Correspondentes Bancários, que são a forma de terceirização mais flagrante neste ramo do mercado.

Como já dito anteriormente, o setor bancário, exemplificado aqui como a própria agência bancária, sofreu várias modificações em sua estrutura e em seu quadro funcional a partir do fim da década de 1980, haja vista a contratação de empresas privadas para realizar os serviços de limpeza, conservação e vigilância, ambas permitidas por lei e configuradas como terceirização lícita. Entretanto, não apenas os serviços citados foram delegados a terceiros, mas inúmeros outros tiveram sua realização efetivada por trabalhadores não pertencentes à categoria bancária. Dentre os mais comuns e que variam conforme a instituição financeira analisada, de acordo com Ana Tercia Sanches, pode-se citar:

Recepção e telefonistas, alimentação, manutenção, serviços gráficos (emissão de cheques, relatórios e extratos), transporte de valores e documentos (malotes), transporte de funcionários, expedição, enfermaria/medicina do trabalho, microfilmagem, digitalização de imagens, digitação de contratos e abertura de contas, tesouraria/numerário, compensação, retaguarda, teleatendimento,

cobrança, análise de crédito, câmbio, fundações/grêmio, arquivo morto, telecomunicações, administração de recursos, jurídico, engenharia e arquitetura, recursos humanos/treinamento, TI – tecnologia da informação.²⁸

A elevada segmentação dos serviços bancários ou envolvidos nas atividades bancárias, conforme demonstrado acima, faz com que a delegação das atividades a terceiros ocorra de maneira muito sutil e altamente pulverizada, o que dificulta sobremaneira a percepção deste repasse laboral. Essa é uma das principais características dos processos terceirizantes empregados pelos bancos.

Mais uma vez, conforme dito anteriormente, a segmentação dos serviços e terceirização dos mesmos, via de regra, objetivam a redução de custos para o tomador. Em valorosa lição, Luciano Athayde Chaves elucida:

Ao lado da automação bancária, dentro e fora das agências, e da redefinição dos postos de trabalho bancários, destacam-se outras iniciativas empresariais que igualmente objetivam a redução de custos na prestação de serviços pelos bancos, dentre os quais se destaca a terceirização.

A terceirização de várias atividades do setor bancário é um processo que se disseminou a partir do governo Collor, iniciando-se pelas áreas de apoio, tais como limpeza, vigilância e transporte de valores. Em seguida, avançou sobre o núcleo das chamadas atividades-fim, como processamento de dados, compensação e microfilmagem de cheques, setor de coleta, tratamento de documentos contábeis e digitação.

²⁸ SANCHES, Ana Tercia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário**: relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. 156 fl. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP. 2006. p. 64. Disponível em: <<https://sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/3777/1/Ana%20Tercia%20Sanches.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

O argumento empresarial para tal movimento intrassetorial é o de que a terceirização da maior parte possível dos serviços de natureza não gerencial e não negocial – ou seja, as atividades operacionalmente repetitivas e meramente contábeis – reconduzirão os bancos às suas atividades principais, das quais se distanciaram diante da complexificação dos serviços bancários.

Daí a crescente deslocalização da prestação de serviços bancários mais elementares, tais como pagamento de contas, para o âmbito das casas lotéricas, lojas de departamento, farmácias.²⁹

É nesse prisma de segmentação dos serviços bancários que surge a figura do Correspondente Bancário, oriundo e supostamente permitido pela publicação de circulares e resoluções do Banco Central do Brasil – BACEN.

A primeira manifestação ocorre com a publicação da Circular do BACEN n. 220 de 15 de outubro de 1973, que trata expressamente da terceirização de mão de obra no sistema financeiro brasileiro, que confere a

faculdade de os estabelecimentos bancários atribuírem a pessoas jurídicas, sob contrato especial, o desempenho das funções de correspondentes, que se resumirão na cobrança de títulos e execução, ativa ou passiva, de ordens de pagamento em nome do contratante, vedadas outras operações, inclusive a concessão de empréstimos e captação de depósitos – exceto quanto à permissão contida no item IV, da Resolução nº 244, de 16 de janeiro de 1973. Essa contratação independerá de autorização, devendo, entretanto, ser comunicada ao Banco Central do Brasil.³⁰

²⁹ CHAVES, Luciano Athayde. Trabalho, tecnologia e ação sindical – a condição bancária no panorama da acumulação flexível. São Paulo: Annablume, 2006. p. 65. *Apud*: COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 131-132.

³⁰ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Circular nº 220**. Disponível em: <http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/circ/1973/pdf/circ_0220_v1_O.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

Importante dizer que a Circular acima transcrita foi publicada durante o período do regime militar, marcado pela repressão e supressão de direitos e garantias individuais, mas, sobretudo, pela materialização do chamado “milagre econômico” que, para ser consolidado, dependia muito do sistema financeiro, uma vez que era sustentado por ele, de maneira quase artificial. Não é demais pensar que o governo cedeu aos anseios dos representantes do setor financeiro, permitindo a terceirização nas atividades bancárias no Brasil, em troca do seu apoio.

Apesar de ter sido permitida na década de 1970, a terceirização bancária, sobretudo no tocante à atuação dos Correspondentes Bancários, ganha robustez durante o governo do presidente Fernando Henrique Cardoso, com a edição e publicação das Resoluções nº 2.166, de 30 de junho de 1995; 2.640, de 25 de agosto de 1999; 2.707, de 30 de março de 2000 e 2.953, de 25 de abril de 2002. Após as publicações das Resoluções citadas, as quais não transcreveremos, os Correspondentes bancários tiveram a permissão de atuar de maneira muitíssimo mais ampla na realização de atividades eminentemente bancárias, tais como recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas, recebimento de pagamentos, recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimo e financiamentos, análise de crédito e cadastro, execução de cobrança das operações pactuadas. As operações essenciais e que podem justificar a existência dos bancos, acima citadas, podem ser realizadas por meio da contratação de prestadores de serviços o que, essencialmente, caracteriza a terceirização.

Todavia, é durante a gestão do Presidente Lula , que a atuação dos Correspondentes Bancários e, por conseguinte, a terceirização bancária tiveram sua maior ampliação, sobretudo com a edição da Resolução nº 3.110, de 31 de julho de 2003, cujo artigo 1º reproduzimos abaixo:

Art. 1º Alterar e consolidar, nos termos desta resolução, as normas que dispõem sobre a contratação, por parte de bancos múltiplos, de

bancos comerciais, da Caixa Econômica Federal, de bancos de investimento, de sociedades de crédito, financiamento e investimento, de sociedades de crédito imobiliário e de associações de poupança e empréstimo, de empresas, integrantes ou não do sistema financeiro nacional, para o desempenho das funções de correspondente no País, com vistas à prestação dos seguintes serviços: I – recepção e encaminhamento de propostas de abertura de contas de depósito à vista, a prazo e de poupança; II – recebimentos e pagamentos relativos a contas de depósito à vista, a prazo e de poupança, bem como aplicações e resgates em fundos de investimento; III – recebimentos, pagamentos e outras atividades decorrentes de convênios de prestação de serviços mantidos pelo contratante, na forma da regulamentação em vigor; IV – execução ativa ou passiva de ordens de pagamento em nome do contratante; V – recepção e encaminhamento de pedidos de empréstimo e financiamentos; VI – análise de crédito e cadastro; VII – execução de serviços de cobrança; VIII – recepção e encaminhamento de propostas de emissão de cartões de crédito; IX – outros serviços de controle, inclusive, inclusive processamento de dados, das operações pactuadas; X – outras atividades, a critério do Banco Central do Brasil.³¹

É a partir da Resolução 3.110 que a terceirização bancária tem sua permissão mais alargada, pois permite que, além de todos os sujeitos enumerados à época de Fernando Henrique Cardoso, as associações de poupança e empréstimo, de empresas, integrantes ou não do Sistema Financeiro Nacional, contratem prestadoras de serviços para desempenhar funções de correspondentes no País, o que permite, a partir dessa Resolução, a “terceirização da terceirização”.

Logo em seguida, em 1 de dezembro de 2003, o BACEN edita a Resolução 3.156, que vedava a contratação de prestadoras de serviços pelas

³¹ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 3.110**. Disponível em: <https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/46566/Res_3110_v3_P.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

peessoas descritas no art. 1º da Resolução 3.110, cuja a atividade principal seja a de correspondente bancário.

Posteriormente, em 17 de dezembro de 2008 que o BACEN e o Conselho Monetário Nacional - CMN - acabaram por permitir a terceirização bancária ampla, irrestrita e quase sem nenhum controle, uma vez que, em reunião, decidiram não ser mais necessária a autorização prévia do BACEN para a contratação de empresas para atuar como Correspondentes Bancários. Basta, a partir do fim de 2008, que os dados cadastrais das contratadas sejam informados ao Banco Central. Foi sem dúvida durante o governo Lula, que o BACEN e o CMN promoveram o maior incentivo ao emprego da terceirização no setor bancário brasileiro, com a flexibilização de empecilhos que outrora impediam ou restringiam a atuação dos Correspondentes Bancários.

Atualmente, é a Resolução nº 3.954, de 24 de fevereiro de 2011 (com a última alteração dada pela Resolução nº 4.145, de 27 de setembro de 2012) que regula a atuação dos Correspondentes Bancários no Brasil, que acabou por ampliar ainda mais a terceirização bancária, uma vez que expande o leque de atuação dos Correspondentes e simplifica muito a contratação das empresas que se propõem a atuar como correspondentes.

4.2 ATUAÇÃO DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS E A AMEAÇA QUE REPRESENTAM À CATEGORIA BANCÁRIA

Como já dito, a figura dos Correspondentes Bancários foi instituída pela Circular nº 220, de 15 de outubro de 1973. Em essência, podem ser definidos como empresas contratadas por instituições financeiras e demais instituições autorizadas pelo BACEN, para a prestação de serviços a clientes e usuários dessas instituições. São formados por diversos estabelecimentos comerciais,

como por exemplo farmácias, supermercados, postos de combustível, cartórios, cooperativas de crédito, entre outros.

A rede de Correspondentes Bancários no Brasil cresceu de maneira exponencial nos últimos anos, sobretudo na última década. Vale dizer que em 2002 eram apenas 33.000 e, no fim de 2013, somavam 375.000. Entretanto os números, após atingirem seu ápice em 2013, começaram a cair a partir de então. Mas, segundo o BACEN (que forneceu os dados à FEBRABAN para a elaboração de seu relatório anual), “diferenças entre os dados relativos a correspondentes apresentados, se devem a mudanças na base de dados, não refletindo necessariamente queda ou aumento do número de pontos”³² A tabela a seguir evidencia esse cenário:

³² BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de inclusão financeira**. Número 3. Brasília: Banco Central do Brasil, 2015. p. 24. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/Nor/relincfin/RIF2015.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

TABELA 3 – Tipos de canais de relacionamento com instituições financeiras³³

TIPOS DE PONTO DE ATENDIMENTO	DEZ/2012	DEZ/2013	DEZ/2014	DEZ/2015
Agências	22.218	22.918	23.126	22.826
Postos tradicionais	14.322	14.385	14.698	15.119
Postos eletrônicos	37.665	38.859	40.521	34.876
Unidades administrativas	971	1.020	1.080	1.114
Total de dependências	75.176	77.182	79.425	73.935
Correspondentes no país	354.927	375.315	346.502	293.767

Fonte: Relatório anual FEBRABAN, ano 2015.

Importante dizer que, segundo a própria FEBRABAN, o maior salto no crescimento do número de correspondentes no país foi em 2012, justamente por conta das duas regulamentações editadas pelo BACEN em 2011 e 2012, que acabaram por ampliar o rol de serviços que poderiam ser realizados pelos correspondentes e simplificaram sua constituição e contratação pelas instituições financeiras. Em 2011 eram 161.000 Correspondentes Bancários no Brasil e no ano seguinte, quase 355.000.

Com relação à capilaridade do sistema financeiro, o próprio BACEN, em seu Relatório de Inclusão Financeira, afirma que, praticamente, cada um dos 5.570 municípios brasileiros possui um ponto de atendimento do Sistema Financeiro Nacional - SFN, quer seja uma agência, posto de atendimento,

³³ FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Relatório anual 2015**. p. 58. Disponível em: <<https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/download/Febraban-RAO-2015.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2016.

posto de atendimento eletrônico ou correspondente.³⁴ Ressalta ainda o BACEN que o predomínio no alcance refere-se aos correspondentes no país, que representam 70% dos pontos de atendimento disponíveis³⁵. Ou seja: os Correspondentes Bancários representam a maior porta de entrada dos brasileiros no SFN.

Essa é uma das características mais evidentes dos correspondentes bancários: o alcance, a capilaridade. Evidentemente, é muitíssimo mais fácil, desburocratizado e barato, instalar um correspondente bancário do que uma agência bancária. E foi essa facilidade que levou à explosão do número de correspondentes no país o que, obviamente, facilitou o acesso das populações mais humildes e remotas ao SFN.

Outro ponto a ser ressaltado é o horário de atendimento dos correspondentes no país. Enquanto a maior parte das agências bancárias abre suas portas em dias úteis, das 10:00 às 16:00, os correspondentes podem funcionar em uma janela de horários muito mais ampla, inclusive com expediente aos finais de semana, dado que a jornada de trabalho de uma pessoa que trabalha em um Correspondente Bancário é maior do que a jornada de um bancário, estabelecida por lei em 30 horas semanais. Segundo a CUT, “em relação à jornada semanal de trabalho contratada, a dos trabalhadores em correspondentes se situa no intervalo entre 41 e 44 horas; a dos bancários, entre 31 a 40 horas”.³⁶

Entretanto, as duas características dos correspondentes acima mencionadas, quais sejam o alcance dos correspondentes bancários, levando

³⁴ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de inclusão financeira**. Número 3. Brasília: Banco Central do Brasil, 2015. p. 09. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/Nor/relincfin/RIF2015.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

³⁵ *Idem*.

³⁶ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 38. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

bancarização e acesso ao SFN aos menos assistidos e aos lugares mais remotos, e o horário de atendimento mais flexível, proporcionando maior comodidade à população, são as mais perceptíveis à sociedade. Todavia, o processo de emprego desmedido de Correspondentes Bancários, traz uma série de consequências ruins àqueles que usufruem dos serviços, aos que trabalham como ou nos correspondentes e à categoria bancária.

Grijalbo Fernandes Coutinho assim descreve os impactos causados pelos correspondentes no país:

Os correspondentes são, assim, uma forma descarada de precarização do atendimento e do processo de bancarização, sem bancários e sem segurança, tirando empregos da categoria e colocando em risco a vida de trabalhadores e clientes. Só os bancos ganham. Perdem os bancários e a sociedade.³⁷

Os primeiros problemas são relativos aos próprios correspondentes, com vistas à jornada de trabalho (já mencionada anteriormente), à remuneração percebida, ao tempo de permanência no emprego, à representatividade sindical e à falta de direitos e benefícios, tudo em relação à categoria bancária, uma das mais organizadas e atuantes categorias profissionais do país.

Segundo a CUT, “a faixa salarial predominante dos trabalhadores em estabelecimentos que operam como correspondentes bancários é de 1,01 a 1,5 salário mínimo, enquanto a dos bancários é de 5,01 a 7 salários mínimos”.³⁸

³⁷ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 156.

³⁸ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 37. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

Evidentemente que o achatamento salarial, somado à carga horária dilatada em comparação à dos bancários, cria um ambiente propício para a execução de serviços de qualidade inferior. Já com relação à rotatividade e tempo de permanência no emprego, vemos que:

Por fim, o tempo de permanência no emprego dos trabalhadores em correspondentes (em número de meses) é bem inferior ao dos bancários – considerando, inclusive, que a rotatividade é um problema grave para a categoria bancária. Para os primeiros, é possível verificar que 43% têm o tempo de permanência no emprego de até 12 meses, enquanto bancários nesta faixa correspondem a 19%.³⁹

Outro grave problema é a diversidade de representatividade sindical. Como não fazem parte da categoria bancária, não são representados pelos sindicatos dos bancários nem, tampouco, são beneficiados pela Convenção Coletiva de Trabalho – CCT da categoria bancária. Os trabalhadores em correspondentes, ainda que exerçam funções muito parecidas, podem ser filiados aos mais diversos sindicatos existentes, desde o Sindicato dos Empregados e Agentes Autônomos no Comércio, no caso dos promotores de crédito, até o Sindicato dos Vigilantes, para os trabalhadores de back office. Segundo a CUT:

[...] a terceirização fragmenta as bases sindicais, pulverizando-as numa miríade de categorias que passam a ser representadas por diferentes sindicatos, muitos deles com pouca tradição de

³⁹ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 38. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

organização e com poder de negociação bastante inferior aos sindicatos de bancários, cuja história, em alguns casos, remonta há quase um século.⁴⁰

Por fim, para ressaltar a situação dos correspondentes no país em comparação à categoria bancária, Grijalbo Fernandes Coutinho assim ensina:

Em síntese, embora laborado nas mesmas condições dos bancários empregados formais dos bancos, milhares de trabalhadores brasileiros irregularmente terceirizados pelos governos FHC e Lula são homens e mulheres os quais não podem usufruir das vantagens legais, convencionais e contratuais da sua efetiva categoria profissional, o que inclui jornada de seis horas diárias, intervalo intrajornada, salário fixado em norma coletiva dos bancários, auxílio alimentação, participação nos lucros e resultados, dentre outros inúmeros direitos[...]⁴¹

Entretanto, uma das maiores características do número e abrangência dos correspondentes no país, é a ameaça que representam à categoria bancária. Sua estratégia de organização permitiu que uma grande parte dos postos de trabalho dos bancos, fosse deslocada para outras empresas. Esse deslocamento fez com que os custos com a mão de obra bancária diminuíssem muito, pois, como visto anteriormente, um correspondente no país recebe muito menos que um bancário e não possui quase nenhum benefício que a CCT garante aos bancários.

⁴⁰ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. p. 35. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

⁴¹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTr, 2011. p. 165.

Esse é o aspecto central do temor dos bancários. Ao idealizar os Correspondentes Bancários, com a justificativa de bancarizar a população, fornecer serviços altamente especializados e aumentar a comodidade dos usuários do SFN, o BACEN acaba por regulamentar a terceirização na atividade bancária, permitindo que as instituições financeiras contratem mão de obra muito mais barata para realizar funções que eram executadas por seus funcionários, por bancários.

Assim explica Grijalbo Fernandes Coutinho, quando trata das características nos normativos do BACEN, responsáveis pela ampliação do rol de atividades e atribuições dos correspondentes no país:

A primeira é a própria razão de ser de cada uma das medidas adotadas, todas fundadas numa política do Banco Central consistente na autorização conferida aos bancos para reduzir custos aniquilando direitos trabalhistas dos empregados vinculados formalmente às prestadoras de serviços.⁴²

Evidentemente, quando é possível obter um resultado econômico maior, empregando menos recursos, essa prática é aplicada. Os bancos se empenharam de maneira bastante sólida em contratar o maior número de correspondentes possível para que, assim, uma mão de obra mais barata cuidasse dos trabalhos outrora desempenhados por bancários, sobretudo com relação aos trabalhos mais simples, tais como pagamento de contas, saques, depósitos, transferências, dentre outras. Isso fez com que uma parcela considerável dos clientes e usuários deixassem de frequentar as agências para realizar esses serviços.

⁴² COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 165.

O fato de deslocar os clientes para os correspondentes, bem como para maneiras alternativas de auto atendimento (internet, terminais de auto atendimento, mobile banking, teleatendimento, entre outras), faz com que as agências fiquem mais vazias e subsistam em número menor. Ana Tercia Sanches assim descreve o “banco do futuro” e o papel dos correspondentes:

O novo modelo denominado “banco do futuro” não contará com atendimento presencial na função de caixa, apenas gerentes e consultores atenderão clientes que pretendem realizar alguma operação bancária mais sofisticada ou com maior valor transacional. Portanto, está claro que o padrão de atendimento futuro exclui definitivamente os mais pobres de entrarem naquilo que se configurará como “boutique financeira”, consolidando o Correspondente Bancário no atendimento presencial ao segmento de baixa renda.⁴³

Outro aspecto importante a ser considerado é o da movimentação sindical dos bancários com relação ao direito de greve. Para Mauricio Godinho Delgado:

[...] a paralisação coletiva provisória, parcial ou total, das atividades dos trabalhadores em face de seus empregadores ou tomadores de serviços, com o objetivo de exercer-lhes pressão, visando à defesa ou conquista de interesses coletivos, ou com objetivos sociais mais amplos.⁴⁴

⁴³ SANCHES, Ana Tercia. **A grande corporação bancária e os meandros do processo do trabalho**. 312 fl. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. 2016. p. 78. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-16082016-145135/en.php>>. Acesso em: 17 out. 2016.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2010. p. 149.

A categoria bancária sempre se mostrou uma das mais organizadas e atuantes do Brasil, com movimentos históricos em defesa da classe trabalhadora como um todo, não apenas da própria categoria. Como uma parcela importante dos serviços bancários é realizada pelos correspondentes, o movimento paredista bancário é cada vez menos sentido pela população e pelos bancos, o que faz com que a manutenção dos direitos adquiridos nas CCT's e a ampliação dos benefícios, se torne cada vez mais dura.

Em suma, fica difícil para os clientes e, porque não, para os próprios bancos entenderem, o motivo da greve dos bancários e a reivindicação de melhorias uma vez que, durante a paralisação, outros trabalhadores – os correspondentes – suprem a ausência dos bancários. O maior indicador da atividade financeira em um país é o volume de crédito emprestado pelas instituições financeiras, uma vez que o crédito, o dinheiro, é o produto que as instituições financeiras tem a oferecer ao mercado. A tabela a seguir, revela o volume de crédito em circulação no Brasil, entre 2010 e 2014.

TABELA 4 – Evolução do volume de crédito⁴⁵

R\$ bilhões	2010	2011	2012	2013	2014
Pessoa Jurídica	936,9	1.113,7	1.294,2	1.465,5	1.605,4
Pessoa Física	775,8	920,3	1.074,1	1.245,8	1.412,1
Total	1.712,7	2.034,0	2.368,3	2.711,4	3.017,5

Fonte: BCB/SGS (séries 20.539, 20.540 e 20.541)

Em que pese o crédito em circulação ter aumentado muito, o número de bancários e de agências bancárias não aumentou na mesma proporção. Em 2010, eram 20.049 sedes ou agências. Em 2014, somavam 24.866.⁴⁶ O número de agências cresceu 24%, enquanto o volume de crédito aumentou 76%. Com relação ao número de bancários, a FEBRABAN afirma que, em 2010 eram em torno de 485.000. Já em 2014, somavam pouco mais de 500.000⁴⁷, um acréscimo de módicos 3,1%.

Evidentemente, os canais de autoatendimento, sobretudo a internet, tiveram um salto enorme em seu emprego como ferramentas de intermediação financeira. Como exemplo, em 2014, foram realizadas quase 20 bilhões de operações financeiras em atendimento não presencial, via internet, home ou office banking. Esse número representa em torno de 40% de todas as

⁴⁵ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de inclusão financeira**. Número 3. Brasília: Banco Central do Brasil, 2015. p. 78. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/Nor/relincfin/RIF2015.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

⁴⁶ *Ibidem*.

⁴⁷ FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Relatório anual 2015**. p. 69. Disponível em: <<https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/download/Febraban-RAO-2015.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2016.

operações financeiras realizadas em 2014.⁴⁸ Entretanto, quando é necessário atendimento presencial, para o pagamento de um bloqueto de cobrança ou convênio por exemplo, os correspondentes realizaram 2,724 bilhões de transações em 2014⁴⁹, o que os configura como a principal forma de atendimento presencial do SFN.

Essa, em verdade, é a grande ameaça que a terceirização bancária, com o emprego em massa de correspondentes bancários, apresenta à categoria bancária: a substituição gradativa e em larga escala da mão de obra bancária, mais qualificada e amparada por uma sólida CCT, por trabalhadores terceirizados, mal remunerados e sem uma eficiente representatividade sindical, que possa encabeçar a luta por melhorias.

⁴⁸ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de inclusão financeira**. Número 3. Brasília: Banco Central do Brasil, 2015. p. 78. Disponível em: <<https://www.bcb.gov.br/Nor/relincfin/RIF2015.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

⁴⁹ *Ibidem*. p. 74.

5 BANCO CENTRAL E TERCEIRIZAÇÃO BANCÁRIA

5.1 BACEN ENQUANTO REGULAMENTADOR DOS CORRESPONDENTES BANCÁRIOS

O BACEN foi criado pela Lei 4.595, de 31 de dezembro de 1964. Tem como objetivos, zelar pela adequada liquidez da economia; manter as reservas internacionais em nível adequado; estimular a formação de poupança; zelar pela estabilidade e promover o permanente aperfeiçoamento do sistema financeiro.⁵⁰ Todavia, em nenhum dos objetivos citados ou nas atribuições legais da entidade, fica verificada a competência para instituir normativos que acabem por adentrar na esfera trabalhista.

A ausência de legislação brasileira que verse exclusivamente sobre a terceirização, fez surgir um campo fértil para a edição de regulamentos que, disfarçados de atos administrativos, acabam por invadir a seara legislativa e interferem no princípio básico republicano da tripartição e independência dos poderes.

Ao promover a inserção dos Correspondentes Bancários, o BACEN acabou por extrapolar suas funções administrativas enquanto órgão do Poder Executivo, criando claramente normas de direito, uma vez que autorizou a terceirização bancária com seus normativos.

Assim, ensina Grijalbo Fernandes Coutinho:

⁵⁰ BANCO CENTRAL DO BRASIL. **O Banco Central do Brasil – Bacen**. Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/pre/composicao/bacen.asp>>. Acesso em: 30 out. 2016.

Ainda que disfarçadas de regras do mercado financeiro, as resoluções do Banco Central criam verdadeiras normas de direito material do trabalho, no âmbito da terceirização de mão de obra, que até hoje outras categorias econômicas ainda não obtiveram êxito em seu intento reformista flexibilizador, apesar da existência de proposta no mesmo sentido em curso no Parlamento desde o início da presente década.⁵¹

Um dos grandes problemas das resoluções do BACEN, além da extrapolação da competência administrativa e invasão da esfera legislativa, é o embate frente à Súmula 331 do TST, solitário instrumento no controle da terceirização sem freios, sem controle. E é justamente aí que os bancos se apoiam, na tentativa de descaracterizar a terceirização ilícita, enquadrando os correspondentes no país como empresas contratadas para desempenhar serviços da atividade-meio dos bancos. Inclusive na denominação, os representantes dos bancos procuram descaracterizar as funções bancárias desempenhadas pelos correspondentes, como explica Ana Tercia Sanches:

Cabe esclarecer que a FENABAN em diversos materiais de publicação institucional, visando minorar futuros problemas trabalhistas, incluiu o aposto “não” para tentar afirmar a sua posição quanto à relação empregatícia dos trabalhadores vinculados aos Correspondentes. Ficando assim, visível a denominação de “Correspondente *não* Bancário” (grifo nosso) em diversos materiais de divulgação e relatórios gerenciais emitidos pela entidade, entretanto, em que pese o uso do recurso linguístico, trata-se da mesma coisa.⁵²

⁵¹ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 167.

⁵² SANCHES, Ana Tercia. **A grande corporação bancária e os meandros do processo do trabalho**. 312 fl. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. 2016. p. 47. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-16082016-145135/en.php>>. Acesso em: 17 out. 2016.

Ignorando a Súmula 331, os bancos acabam por contratar empresas para desempenhar as mais diversas tarefas, afirmando que essas não fazem parte da atividade-fim das instituições financeiras, e que as contratadas são especializadas no serviço que se propõem a prestar. De acordo com Raquel Kacelnikas, secretária-geral do Sindicato dos Bancários de São Paulo,

A tese da especialização é uma mentira descarada. Desde a década de 1990, os bancos vêm terceirizando serviços essenciais para a conclusão das operações bancárias. Na verdade, o objetivo dos bancos com a terceirização é economizar em mão de obra, já que esses trabalhadores, apesar de executarem tarefas bancárias, ganham em média 1/3 do piso da categoria[...]⁵³

Na prática, o BACEN feriu o artigo 22 da Constituição Federal – CF - , que inibe a interferência de outros órgãos e esferas na regulamentação do Direito do Trabalho, bem como o 192 do mesmo diploma, que prevê que a regulamentação do SFN deverá se dar por meio de lei complementar. Quanto à capacidade do BACEN em regular as atividades dos Correspondentes Bancários, assevera Gijalbo Fernandes Coutinho:

É evidente que o tema da terceirização bancária não pode ser objeto de disciplina por intermédio de resoluções do Banco Central, segundo se deflui da competência exclusiva conferida ao Congresso Nacional para legislar sobre Direito do Trabalho.

⁵³ CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO. **Com terceirização, bancos desafiam justiça e economizam em mão-de-obra.** Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/com-terceirizacao-bancos-desafiam-justica-e-economizam-em-mao-de-obra-db18>>. Acesso em: 30 out. 2016.

O Banco Central tem substituído o Poder Legislativo na função de trazer ao mundo jurídico normas de Direito Material do Trabalho cuidando da terceirização da mão de obra pelo sistema bancário e financeiro.⁵⁴

O fato é que a regulamentação promovida pelo BACEN acabou por criar uma dicotomia entre bancários e correspondentes. De um lado, os bancários se opõem à terceirização bancária por meio dos correspondentes, tendo em mente o enfraquecimento da categoria e a escassez dos empregos. Do outro, os correspondentes pleiteiam a equiparação com os bancários. Por esse motivo, a Justiça do Trabalho acaba por ser inundada com uma série de processos dessa natureza, sobretudo quando o trabalhador é desligado de uma empresa que presta serviços de Correspondente Bancário.

Outra consequência importante é, com o emprego dos Correspondentes Bancários, a clara violação à Lei 7.102/1983, a chamada Lei de Segurança Bancária. Manusear numerário, títulos, malotes, documentação, e demais insumos necessários à atividade bancária sem o devido aparato de segurança (que uma agência bancária comum deve possuir, sob pena de não poder abrir suas portas), expõe clientes e trabalhadores a riscos constantes.

Por fim, é flagrante a ilegitimidade do BACEN em tentar regulamentar a terceirização no setor bancário, ainda que objetivando facilitar o acesso da população ao SFN, por meio da edição de seus normativos internos. Todavia, o largo emprego dos correspondentes bancários como terceirizados, dificulta o afastamento das resoluções e circulares que os regem, quando suas demandas são trazidas à apreciação do judiciário. Grijalbo Fernandes Coutinho assim sugere:

⁵⁴ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 167.

Usurpando competência própria do Congresso Nacional (CRFB, arts.22, I, e 48), ao legislar indevidamente sobre Direito do Trabalho, no tópico que trata da contratação de prestadoras de serviços por bancos e entidades financeiras e das atividades delegáveis a empresas terceirizantes, o Banco Central pratica atos de visível inconstitucionalidade, merecendo o art. 1º, da Resolução n. 3.110, de 31 de julho de 2003, por isso mesmo, ser atacado na esfera judicial, por meio do controle difuso nas diversas ações trabalhistas e do controle concentrado a ser exercido pela propositura de Ação Direta de Inconstitucionalidade pelo detentor de legitimidade para tanto.⁵⁵

5.2 CORRESPONDENTES BANCÁRIOS: TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA OU FRAUDE TRABALHISTA?

De início, vale transcrever a opinião de Grijalbo Fernandes Coutinho acerca do tema:

E na seara da terceirização bancária, é bom frisar, bancos oficiais e privados não medem esforços na tentativa diária de aumentar os quadros dos trabalhadores bancários informais. É terceirização de tudo que é serviço bancário, sem limites e com gritante exploração dos empregados, segundo se percebe dos processos em curso na justiça do trabalho.⁵⁶

A pergunta trazida no subtítulo acima, para Coutinho só pode ter uma resposta: a terceirização de qualquer serviço bancário trata-se, sim, de

⁵⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011. p. 171.

⁵⁶ *Ibidem*. p. 167.

terceirização ilícita e, portanto, configura fraude trabalhista. Todavia, sempre será necessária a apreciação do caso concreto pela Justiça do Trabalho.

No caso dos Correspondentes Bancários, um dos muitos exemplos de terceirização empregados no país, uma vez que a legislação é omissa com relação à terceirização, é o judiciário que deve estabelecer os limites nos quais a prática pode ser aplicada, observando o caso concreto, a Súmula 331 e os próprios normativos do BACEN.

Entretanto, existe uma particularidade na situação da terceirização bancária, que dificulta a tomada de decisões em uníssono: a pulverização das atividades realizadas pelos correspondentes. O nível de segmentação é tão elevado que, durante a análise isolada de um serviço, fica difícil perceber se aquele trabalho faz parte da atividade-fim ou atividade-meio do tomador dos serviços.

É imprescindível que a atividade seja qualificada como “fim” ou “meio” pela Justiça do Trabalho, uma vez que este é um ponto crucial na identificação de terceirizações lícitas ou ilícitas, tomando por apoio a Súmula 331. Entretanto, é difícil essa diferenciação, uma vez que os ramos empresariais são os mais diversos e há uma gama imensa de processos envolvidos em suas atividades. Em verdade, de alguma maneira, todo e qualquer procedimento realizado por ou em um negócio, acaba por convergir, ainda que de maneira indireta, para a atividade-fim da empresa ou instituição.

Portanto, é uma manobra comum das instituições financeiras contratantes de correspondentes bancários, empregar a mão de obra contratada para a realização de atividades tipicamente bancárias, ainda que, em muitos casos, sejam de complexidade reduzida.

A seguir, será analisada a ementa de uma decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, na qual uma promotora de vendas pleiteia no judiciário o seu enquadramento como bancária:

TRT-PR-07-06-2016 PROMOTORA DE VENDAS. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. ATIVIDADE-FIM. FORMAÇÃO DO VÍNCULO DE EMPREGO DIRETAMENTE COM TOMADOR DE SERVIÇOS. O correspondente bancário deve constituir um negócio autônomo, com estrutura própria, do contrário configura mera intermediação ilícita de mão de obra, o que é vedado pela legislação trabalhista. Assim, além de ver especificamente as atividades exercidas pela autora, deve-se também analisar o modus operandi do próprio empregador. O correspondente não pode funcionar simplesmente como uma longa manus do Banco, tomado final dos serviços. Deve possuir uma estrutura operacional própria, com supervisores, dinâmica de trabalho autônoma em relação ao Banco. No caso, a reclamante foi contratada pela segunda e terceira reclamada para trabalhar em favor do primeiro reclamado, na função de promotora de vendas. As atividades da autora consistiam em realizar operações de empréstimo consignado, laborando, inclusive, dentro da própria agência bancária, estando subordinada a empregados do Banco. Assim, as atividades desenvolvidas pela autora se caracterizam em típicas atribuições bancárias. Conclui-se, assim, que a autora estava inserida dentro do objetivo empresarial fim do Banco, qual seja, a concessão de empréstimos, estando vinculada diretamente ao tomador final dos seus serviços. Recurso patronal ao qual se nega provimento.

ANOTAÇÃO DA CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL. MULTA DO ART. 461 DO CÓDIGO DE PROCESSO CIVIL. APLICABILIDADE. É cabível na Justiça do Trabalho o arbitramento de astreintes à parte ré pelo descumprimento da tutela específica de obrigação de fazer, consistente na anotação da CTPS do empregado, ante o regramento contido no art. 461, caput e § 4.º, do CPC, aplicável supletivamente ao processo do trabalho, em vista do permissivo do art. 769, da CLT. Trata-se de uma faculdade do Juiz, com o intuito de induzir o obrigado ao cumprimento da obrigação imposta. Não obstante a possibilidade de a CTPS ser anotada também pela Secretaria da Vara do Trabalho no caso de omissão patronal, a teor do art. 39, § 1.º, da CLT, é certo que este procedimento pode proporcionar ao obreiro maior dificuldade de obter uma nova colocação no mercado formal de trabalho, em face de uma

possível discriminação que possa sofrer por ter ajuizado ação trabalhista. Recurso patronal ao qual se nega provimento. **(TRT-PR-01385-2014-129-09-00-7-ACO-19422-2016 - 4A. TURMA; Relator: CÉLIO HORST WALDRAFF; Publicado no DEJT em 07-06-2016)**

Importante salientar que na decisão, foram verificados não apenas os trabalhos desempenhados pela autora, na condição de funcionária de Correspondente Bancário. Também foi trazido à tona um elemento muito comum nas ações: o da subordinação direta à tomadora dos serviços, expediente vedado por lei. No caso, como a ação requeria, também, o vínculo direto com a tomadora, o pleito foi concedido. Cabe ainda salientar que o relator destaca que o Correspondente Bancário deve ter estrutura própria e processos administrativos particulares, não podendo funcionar apenas como a *longa manus* do tomador, fato que ocorreu e do qual só se pode ter uma conclusão: a contratação deu-se com vistas à redução de custos trabalhistas. Um banco jamais iria se expor aos riscos de ser reclamado em uma ação trabalhista, contratando um correspondente e não um bancário diretamente, se não fosse vantajoso financeiramente.

6 CONCLUSÃO

A terceirização, desde o momento da sua concepção e do seu emprego no mercado até os dias atuais, tem se mostrado como uma prática quase indispensável nas empresas e instituições do mundo contemporâneo. Visam, conforme dito, otimizar os processos das tomadoras para que estas possam se concentrar no verdadeiro objetivo de sua existência, em sua atividade-fim.

O princípio básico da terceirização, de empregar mão de obra especializada para realizar trabalhos que não fazem parte das atividades principais das tomadoras, é legítimo e factível, pois fica difícil imaginar uma empresa que detenha em seu quadro funcional todos os trabalhadores que fazem parte de todos os processos tangentes às suas atividades.

Entretanto, o que fica evidente e pode ser verificado na prática pelos vários dados apresentados, é que a terceirização teve seu objetivo deturpado. A eficiência que seria garantida pela especialização não é o alvo da terceirização. Em verdade, tomadoras contratam empresas terceirizadas com vistas, principalmente, à redução de custos com a folha de pagamento, com a parte trabalhista e previdenciária. Via de regra, os trabalhadores terceirizados executam tarefas muito mais simples, que estão na base da cadeia produtiva ou administrativa, exigindo muito pouca ou nenhuma especialização, ganhando menos e trabalhando mais que um funcionário diretamente contratado.

Isso faz com que a tese da especialização caia por terra e desencadeie uma série de outras consequências, como o achatamento salarial, a falta de unidade e representatividade sindical dos terceirizados, o aumento da jornada de trabalho, o aumento da rotatividade no emprego, o aumento dos inadimplementos de obrigações trabalhistas (visto que a vida das empresas terceirizadas é muito curta), entre outras. Na verdade, acaba-se por criar uma espécie de “sub-classe” de trabalhadores visto que, em muitos casos, dois

tipos de trabalhadores exercem as mesmas funções e executam as mesmas atividades: os diretamente contratados e os terceirizados, sem as mesmas garantias e direitos.

Portanto, um instrumento legal que permita a terceirização sem freios, contrariando a Súmula 331 que proíbe a terceirização em atividades-fim, seria uma verdadeira tragédia trabalhista e, porque não, previdenciária. Demissões em larga escala seriam verificadas, pois as tomadoras contratariam empresas para provê-las de força de trabalho para desempenhar qualquer função. O estímulo à “pejotização” seria evidente, pois tornar-se-ia mais barato obter mão de obra. Terceirizar irrestritamente, regulamentando a situação atual dos terceirizados (muitos deles, ilegais), prejudicando a maior parte dos trabalhadores diretamente contratados (com direitos e garantias firmados em lei e CCT's), não é o caminho para uma sociedade mais justa, igualitária e com eficiência no trabalho.

Contudo, um dos fatores mais relevantes no que tange a terceirização no Brasil, é a criação dos Correspondentes Bancários, que regulamentou a terceirização no setor bancário brasileiro.

Os vícios começam pela própria origem dos correspondentes. Estes, foram criados com o objetivo de levar o atendimento bancário, a bancarização, aos menos favorecidos e às populações desprovidas de qualquer serviço financeiro, verdadeiramente excluídas de participação no SFN. Por meio da edição de circulares e resoluções o BACEN, ente administrativo ligado ao Poder Executivo, acaba por extrapolar sua competência e edita verdadeiras normas de Direito do Trabalho, invadindo a seara exclusiva do Legislativo Federal.

Com o passar do tempo e a edição de novas resoluções, as funções dos correspondentes foram sendo largamente ampliadas e seu emprego pelas instituições financeiras cresceu exponencialmente, sobretudo em 2011/2012. Praticamente todas as atividades de um bancário e que justificam sua

existência, podem ser executadas por um correspondente. Isso faz com que a categoria bancária, uma das mais organizadas e atuantes do país, se veja ameaçada pelo emprego irrestrito dos Correspondentes bancários. Como em quase todos os casos de terceirização, os correspondentes ganham muito menos que os bancários, trabalham muito mais horas, possuem representatividade sindical ineficiente, sem unicidade e incompatível com suas atividades. Isso faz com que as instituições financeiras contratem mais e mais correspondentes, que prestam serviços mais baratos e não oneram as, agências, pondo em risco o emprego da categoria bancária e expondo os terceirizados a condições bastante inferiores de trabalho e emprego.

Por fim, em que pese a ilegitimidade do BACEN “legislar” sobre Direito do Trabalho, a Justiça do Trabalho não pode, simplesmente, ignorar os normativos da publicados pelo Banco. A terceirização bancária foi instituída e está tão enraizada no sistema financeiro e trabalhista, que um eventual não balizamento pelos normativos do BACEN geraria um colapso no sistema de pagamentos das ações movidas em face das tomadoras e dos Correspondentes Bancários, dado o volume colossal de empregados que pleiteiam indenizações e equiparação com a categoria bancária.

Definitivamente, o trabalhador não pode ser reduzido à condição de mercadoria, para ser disposto ao prazer do empregador. É preciso um debate mais amplo, urgente, profundo, e com concessões recíprocas dos representantes da classe trabalhadora e do ramo empresarial, para que se possa chegar à uma equação razoável e a terceirização possa ser finalmente regulamentada em lei. A terceirização é um fenômeno praticamente inevitável para que o país possa produzir mais e melhor. Todavia, não se pode conceber um dispositivo que regule a terceirização sem freios, sem amarras, causando o achatamento dos salários dos trabalhadores e os expondo a riscos laborais, em prol apenas da produtividade e da competitividade.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DO TRABALHO. **Carta aberta.** Disponível em:

<<http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/anamatra-divulga-carta-aberta-contra-terceirizacao>>. Acesso em: 30 set. 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO. **Nota técnica ANPT nº 002/2012.** Disponível em:

<<http://www.anpt.org.br/publicacoes/notas-tecnicas/701-nota-tecnica-anpt-n-002-2012>>. Acesso em: 30 set. 2016.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Circular nº 220.** Disponível em:

<http://www.bcb.gov.br/pre/normativos/circ/1973/pdf/circ_0220_v1_O.pdf>.

Acesso em: 01 out. 2016.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **O Banco Central do Brasil – Bacen.**

Disponível em: <<http://www.bcb.gov.br/pre/composicao/bacen.asp>>. Acesso em: 30 out. 2016.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Relatório de inclusão financeira.** Número 3.

Brasília: Banco Central do Brasil, 2015. Disponível em:

<<https://www.bcb.gov.br/Nor/relincfin/RIF2015.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

BANCO CENTRAL DO BRASIL. **Resolução nº 3.110.** Disponível em:

<https://www.bcb.gov.br/pre/normativos/busca/downloadNormativo.asp?arquivo=/Lists/Normativos/Attachments/46566/Res_3110_v3_P.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Diário Oficial da União,** Brasília, DF, 04 jan. 1974. Disponível em:

<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 28 set. 2016.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **PL 4.330/2004**. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 30 set. 2016.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. **Revista LTr**, 70-06/715, vol. 70, nº 06, jun. 2006.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão de obra na administração pública**. Revista Anamatra, 2002.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 16 jun. 2016.

CENTRO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Paulo Skaf afirma que a lei da terceirização deverá gerar 700 mil empregos/ano em São Paulo**. Disponível em: <<http://www.ciesp.com.br/noticias/paulo-skaf-afirma-que-a-lei-da-terceirizacao-devera-gerar-700-mil-empregosano-em-sao-paulo/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Sondagem especial**: indústria total, ano 4, número 2, jul. 2014. Disponível em: <http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2014/08/13/6746/SondagemEspecialTerceirizacao.pdf>. Acesso em: 30 set. 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DOS TRABALHADORES DO RAMO FINANCEIRO. **Com terceirização, bancos desafiam justiça e economizam em mão-de-obra**. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/com->

terceirizacao-bancos-desafiam-justica-e-economizam-em-mao-de-obra-db18>. Acesso em: 30 out. 2016.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil**: direitos humanos violados pelo Banco Central. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004. (também: 4. ed. São Paulo: LTr, 2005; 5. ed. São Paulo: LTr, 2006; 6. ed. São Paulo: LTr, 2010; 13. ed. São Paulo: LTr, 2014).

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR. **Nota legislativa**: PL 4330/2004 – Terceirização – Relação dos destaques aprovados. Disponível em: <http://www.diap.org.br/images/nota_legislativa_03.pdf>. Acesso em: 01 out. 2016.

FEDERAÇÃO BRASILEIRA DE BANCOS. **Relatório anual 2015**. Disponível em: <<https://relatorioanual2015.febraban.org.br/pt/download/Febraban-RAO-2015.pdf>>. Acesso em: 30 out. 2016.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SÃO PAULO. **Pesquisa terceirização indústria**. Disponível em: <<http://www.fiesp.com.br/indices-pesquisas-e-publicacoes/pesquisa-terceirizacao-industria/>>. Acesso em: 30 set. 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1997. (também: 9 ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2009).

SANCHES, Ana Tercia. **A grande corporação bancária e os meandros do processo do trabalho**. 312 fl. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, SP. 2016. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-16082016-145135/en.php>>. Acesso em: 17 out. 2016.

SANCHES, Ana Tercia. **Terceirização e terceirizados no setor bancário:** relações de emprego, condições de trabalho e ação sindical. 156 fl. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, SP. 2006. Disponível em: <<https://sapiencia.pucsp.br/bitstream/handle/3777/1/Ana%20Tercia%20Sanche s.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Ofício.** Disponível em: <<http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2016.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho.** Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 28 set. 2016.